
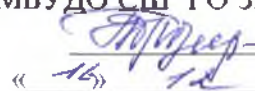


Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Спортивная школа»
городского округа ЗАТО Фокино

Директор
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа»
городского округа ЗАТО Фокино


Н.А. Пестерева
« 16 » 12 2025 год



Председатель общего собрания
трудоого коллектива
МБУДО СШ ГО ЗАТО Фокино
 Т.Н. Дрозд
« 16 » 12 2025 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЗАТО ФОКИНО

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» городского округа ЗАТО Фокино (МБУДО СШ ГО ЗАТО Фокино) – далее работодатель в лице директора Пестеревой Натальей Алексеевной и трудовым коллективом МБУДО СШ ГО ЗАТО Фокино, от имени которого выступает председатель общего собрания трудового коллектива МБУДО СШ ГО ЗАТО Фокино Дрозач Татьяна Николаевна, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; законами и нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права; Уставом МБУДО СШ ГО ЗАТО Фокино (далее Учреждение).

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении (ст.40 ТК РФ).

1.3. Коллективный договор устанавливает права и социально-экономические гарантии Работникам в объеме, дополняющем и расширяющем действующее законодательство Российской Федерации. Коллективный договор не ограничивает права коллектива в расширении этих гарантий при наличии фонда материального поощрения и фонда развития производства, для достижения наиболее эффективного управления Учреждением и максимального социального и материального благополучия его сотрудников.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами Трудового Кодекса РФ и иных законодательных актов.

1.5. Стороны определяют следующие формы управления учреждением:

- учет мнения трудового коллектива;
- консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.6. Изменения и дополнения к коллективному договору производятся в порядке, установленном ТК РФ.

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.10. Содержание коллективного договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

1.11. Коллективный договор состоит из следующих разделов:

1. Общие положения
2. Цели и задачи Коллективного договора
3. Трудовые отношения
4. Организация труда, режим работы, время отдыха
5. Оплата и стимулирование труда
6. Охрана труда и улучшение условий работающих
7. Разрешение трудовых споров
8. Права общего собрания трудового коллектива при выполнении Коллективного договора.
9. Срок действия и формы контроля за выполнением Коллективного договора.

1.12. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников; принятия норм, устанавливающих дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии, льготы и преимущества для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

2.2. Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности Учреждения, предусмотренной его Уставом;
- защиты прав и интересов Работников, в том числе коллективных интересов;

- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов коллектива в условиях становления рыночных отношений;
- правового обеспечения взаимодействия между Работодателем, трудовым коллективом, отдельными Работниками;
- укрепления роли коллегиальных органов управления учреждения в определении перспектив развития Учреждения;
- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений сторон социального партнерства;
- создания премиальной системы заработной платы и иных мер материального стимулирования сотрудников;
- создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий на основе специально создаваемых фондов.

2.3. Коллективный договор признает исключительное право руководителя на:

- ведение коллективных переговоров;
- поощрение Работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение Работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

2.4. Руководитель учреждения признает общее собрание трудового коллектива единственным полномочным представителем трудового коллектива.

2.5. Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки, выплату заработной платы;
- отпуск, продолжительность которого установлена законодательством;
- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

– обязательное социальное страхование.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают на основе трудового договора и регулируются трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором (ст.16 ТК РФ).

3.2. Право на реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие требованиям профессионального стандарта «Тренер-преподаватель», при условии отсутствия запрета на занятие педагогической деятельностью в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями

Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

3.4. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

3.5. При приеме на работу Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника Учреждения (далее – с ведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст. 66 ТК РФ).

3.6. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником (ст.67 ТК РФ).

3.7. В трудовом договоре указываются (ст.57 ТК РФ):

– фамилия, имя, отчество Работника и наименование Работодателя, заключивших трудовой договор;

– сведения о документах, удостоверяющих личность Работника и Работодателя;

– идентификационный номер налогоплательщика;

– сведения о представителе Работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора;

– место работы, а в случае, когда Работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

– трудовая функция – работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой Работнику работы; для тренеров-преподавателей – наименование должностей, квалификационные требования к ним, трудовая функция указывается на основании соответствующих положений профессиональных стандартов;

– дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом или иным

федеральным законом;

– условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) Работника, доплаты, надбавки и стимулирующие выплаты);

– режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих у данного Работодателя);

– гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

– условия труда на рабочем месте;

– условие об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;

– другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных п.3.8. настоящего договора, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

3.8. Работодатель при заключении трудового договора обязан ознакомить Работника под роспись с Уставом Учреждения, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, должностной инструкцией (ст.68 ТК РФ).

3.9. Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

3.10. Если Работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется (ст.61 ТК РФ).

3.11. В случае увольнения Работодатель обязан произвести с Работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день прекращения трудового договора (последний день работы), и (или) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном

носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя (ст. 66.1, 84.1 и 140 ТК РФ).

3.12. Штатное расписание Учреждения утверждается Руководителем, исходя из задач и специфики деятельности учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

3.13. Объем учебно-тренировочной нагрузки, установленный Работнику, оговаривается в трудовом договоре.

3.14. Уменьшение или увеличение учебно-тренировочной нагрузки Работникам в течение года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

3.15.1. по взаимному согласию сторон;

3.15.2. по инициативе работодателя в случаях:

– сокращения контингента обучающихся;

– увеличение объема учебно-тренировочной нагрузки по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон, заключаемого в письменной форме;

– перевод Работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя, допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части 2 статьи 72.2 ТК РФ;

– восстановление на работу тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту тренировочную нагрузку;

– возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 3.15.2. случаях для изменения учебно-тренировочной нагрузки по инициативе Работодателя согласие Работника не требуется.

Об изменениях объема учебно-тренировочной нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель уведомляет Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления

предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебно-тренировочной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

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

3.16. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.17. Работодатель обязуется:

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

– предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ;

– создавать условия для прохождения Работниками аттестации в соответствии с приказом Приказ Минпросвещения РФ от 24.03.2023 N 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– на основании письменного заявления Работника освобождать от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работников, проходящих диспансеризацию в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья; работникам, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работникам, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождать от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и

среднего заработка; при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

3.18. При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников без освобождения от своей основной работы Работодатель обязан производить, соответствующие доплаты.

3.19. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом (ст.72 ТК РФ).

3.20. Основаниями прекращения трудового договора являются (ст.77 ТК РФ):

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ Работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья, в соответствии с медицинским заключением;
- отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

3.21. Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

3.22. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, доводить до общего собрания трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.23. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют ст. 179 ТК РФ):

- Работники, имеющие семьи (при наличии двух или более иждивенцев);
- лица, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;
- Работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- Работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- Работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- Работники, применяющие инновационные методы работы;
- одинокие матери;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим работы учреждения с 8.00 до 21.00.

4.2. Начало работы I смены с 8.00. Начало работы II смены с 14.00.

4.3. Режим рабочего времени и времени отдыха лиц, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (далее по тексту – тренерам-преподавателям), определяется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и с учетом методических рекомендаций, указаний Министерства спорта и Министерства просвещения РФ.

4.4. Тренерам-преподавателям, устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем. Рабочее время тренеров-преподавателей определяется расписанием занятий, должностными обязанностями исходя из норм предусмотренными законодательством.

4.5. Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Согласно приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 18 часов в неделю. Объем учебно-тренировочной нагрузки тренеров-преподавателей оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия

работника.

4.6. Рабочее время тренера-преподавателя, состоит не только из фактически отработанного времени со спортсменами (обучающимися) – проведения учебно-тренировочных мероприятий, но и другой части работы, требующей затрат рабочего времени, не конкретизированного по количеству часов, вытекающего из его должностных обязанностей (иная работа тренера-преподавателя):

- индивидуальная работа со спортсменами (обучающимися),
- научная, исследовательская работа,
- методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга,
- работа, предусмотренная планами спортивных, и иных мероприятий, проводимых со спортсменами,
- участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

4.7. Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренеров-преподавателей, определяются должностными инструкциями.

4.8. Под учебно-тренировочной нагрузкой Работников предлагается понимать непосредственно тренерскую работу, выполняемую во взаимодействии со спортсменами (обучающимися) по видам деятельности, установленным дополнительной образовательной программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта:

- объем учебно-тренировочной нагрузки определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) исходя из норм объема тренировочной нагрузки, указанного в федеральных стандартах спортивной подготовки по виду спорта (в том числе специальных) и (или) дополнительных образовательных программах спортивной подготовки, и устанавливается приказом директора Учреждения;

- объем учебно-тренировочной нагрузки, установленный Работнику, оговаривается в трудовом договоре;

- объем учебно-тренировочной нагрузки, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе Работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов (обучающихся), групп.

4.9. За работу, выполняемую Работником с его письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится

пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

4.10. При определении объема учебно-тренировочной нагрузки на следующий год сохраняется преемственность в подготовке спортсменов (обучающихся), не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

4.11. Расписание занятий в группах составляется с учетом обеспечения целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени тренеров-преподавателей, предусматривая время для их методической работы и повышения квалификации.

4.12. Ежегодно, на начало учебного (календарного) года, директор Учреждения проводит комплектование групп обучающихся, утверждает его и согласовывает с Отделом Физической культуры, спорта и молодежной политики администрации ГО ЗАТО Фокино.

4.13. Периоды обучения, наполняемость групп и объем учебно-тренировочной нагрузки на каждом этапе обучения по дополнительным образовательным программам (дополнительным общеразвивающим программам и дополнительным предпрофессиональным программам) устанавливается в соответствии с Методическими рекомендациями.

Минимальная наполняемость групп на учебный (календарный) год устанавливается локальным актом Учреждения.

4.14. Численный состав групп, обучающихся по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, а также продолжительность и режим занятий в них, устанавливаются в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

4.15. Для Работников, где по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

4.16. Работник посещает все мероприятия, проводимые в Учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и должностными инструкциями.

4.17. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого Работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются ст. 44 ТК РФ.

4.18. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.19. Для Работников учреждения, не реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (учебно-вспомогательный, административный, обслуживающий персонал) предусмотрена 40-часовая пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными – суббота, воскресенье.

4.20.

4.21. Работнику – одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

4.22. Работнику – одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ) и ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.

4.23. Работникам за дополнительную работу предоставляются отгулы.

4.24. Работникам, не имевшим больничных листов в течение учебного года, предоставляются 2 отгула в год.

4.25. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни производится с письменного согласия Работника (ст.113 ТК РФ). По желанию Работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.26. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника

через 6 месяцев непрерывной работы (ст.122 ТК РФ).

4.27. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

4.28. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

4.29. Работникам учреждения, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, предоставляется основной оплачиваемый отпуск согласно постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» – педагогическим работникам Учреждения установлена продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска – 42 календарных дня и 8 дней дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии ФЗ от 19.02.1993 года №4520-1 (ред. От 02.04.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

4.30. Работникам учреждения, не реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, предоставляется основной оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней и 8 дней дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии ФЗ от 19.02.1993 года №4520-1 (ред. от 02.04.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

4.31. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ).

4.32. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях и определяется в соответствии с положениями коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным

оплачиваемым отпуском.

4.33. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях: временной нетрудоспособности Работника; исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы.

4.34. Разделение отпуска на части, возможно, с согласия Работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия Работника (ст.125 ТК РФ).

4.35. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте 14 лет.

4.36. Всем остальным Работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между Работником и директором Учреждения.

4.37. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях, указанных в статье 124 ТК РФ.

4.38. Администрация гарантирует компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173-177 ТК РФ.

4.39. Работник, проходивший обучение для получения специальности (впервые) за счет средств Работодателя или получивший вторую специальность за счет средств работодателя, обязан отработать в Учреждении по полученной специальности 3 года, либо вернуть Работодателю затраченную сумму полностью, либо пропорционально неотработанному времени.

5. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором (ст.135 ТК РФ) и выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

5.2. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать Работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных

удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

5.3. Выплата заработной платы в учреждении производится два раза в месяц (ст.136 ТК РФ): 25 числа текущего месяца – заработная плата за 1 половину месяца, 10 числа месяца, следующего за расчетным – окончательный расчет за отработанный месяц, путем перечисления средств на счет в банке.

5.4. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на 29,3 – среднемесячное число календарных дней.

5.5. Порядок установления доплат и надбавок, не учтенных в разрядах НСОТ, стимулирующих и премиальных выплат, выплачиваемых за особые условия работы Работникам учреждения, определяется Положением «Об оплате труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» городского округа ЗАТО Фокино», принятом на общем собрании трудового коллектива.

5.6. Производить оплату труда Работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в следующих случаях:

– при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, если не истек срок действия квалификационной категории;

– при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, реализуемые программы, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

5.7. В целях материальной поддержки Работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы) с учетом имевшейся квалификационной категории на период их подготовки к аттестации для установления соответствия требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем в течение одного года после выхода из указанного отпуска;

5.8. В случае истечения у Работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы) с учетом имевшейся квалификационной категории до

дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

5.9. Установление и изменение систем оплаты труда Работников учреждения осуществлять с учетом:

– результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

– достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Росстата).

5.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику, производится в день увольнения (ст.140 ТК РФ).

5.11. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ).

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.12. Размер выплачиваемой Работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

5.13. В случае проведения забастовки Работникам выплачивается компенсация за время забастовки в размере не менее среднего двухнедельного заработка за месяц забастовки.

5.14. Возмещение расходов по служебным командировкам осуществляется по авансовому отчету в соответствии с действующим законодательством в сфере трудовых отношений.

6. ОХРАНА ТРУДА И УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ РАБОТАЮЩИХ

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в учреждении для сотрудников и обучающихся возлагаются на Работодателя (руководителя учреждения) (ст.212 ТК РФ).

6.2. Администрация и общее собрание трудового коллектива на паритетной основе создают комиссию по охране труда (ст.218 ТК РФ). Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;

- разработку и утверждение инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения совета трудового коллектива (ст.212 ТК РФ);

- один раз в пять лет обеспечивать проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах (в соответствии с Федеральным Законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»), за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 закона;

- проведение обучения сотрудников по вопросам охраны труда;

- своевременное расследование несчастных случаев (согласно ст.227-231 ТК РФ), при несчастном случае на производстве по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100% из фонда экономии заработной платы;

- осуществлять совместно с общим собранием трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, обязанности работника в области охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

6.3. Работодатель обязуется:

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

- разрабатывать и утверждать совместно с общим собранием трудового коллектива инструкции по охране труда;

- обеспечивать проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны

труда;

– обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

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

– запрещать допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

– организовывать прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований);

– создавать санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;

– проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

– обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

– обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств учреждения;

– оказывать содействие членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении; в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

– обеспечить квоту для приема на работу инвалидов в соответствии с действующим законодательством;

– обеспечить выполнение содержания профессиональных стандартов и требования об обязательности их применения (статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

6.4. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.5. Общее собрание трудового коллектива обязуется:

6.5.1. представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

6.5.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении;

6.5.3. организовывать в рамках социального партнерства:

– контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением Работодателями своих обязанностей в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

– формирование и организацию деятельности комиссии по охране труда в учреждении, обеспечение уполномоченных лиц и членов комиссий правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда;

– проведение контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности в пределах своей компетенции;

– контроль за расходованием средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей.

6.5.4. осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда в пределах своей компетенции;

6.5.5. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев.

6.6. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (пункты 3 и 4 статьи 20 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

При невыполнении требований по устранению нарушений, в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников, общее собрание трудового коллектива вправе требовать от Работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда.

7. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

7.1. Индивидуальные трудовые споры между Работниками и Работодателем по вопросам: оплаты труда; учебно-тренировочной нагрузки; удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных); предоставления ежегодных отпусков; наложения дисциплинарных взысканий; перевода на другую работу; прекращения трудового договора по инициативе администрации; внесения изменений и исправлений в трудовую книжку; возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки, разрешаются, в соответствии с ТК РФ (ст. 382 ТК РФ).

7.2. Порядок разрешения коллективных споров регулируется ТК РФ (статьи 398-418).

8. ПРАВА ОБЩЕГО СОБРАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Руководитель признает общее собрание трудового коллектива единственным полномочным представителем трудового коллектива (ст.31 ТК РФ).

8.2. Общее собрание трудового коллектива обязуется:

– представлять во взаимоотношениях с работодателем, защищать права и интересы Работников;

– осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда (тарификации), охраной труда и т.д.

8.3. Общее собрание трудового коллектива имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- график отпусков;
- приказ о распределении учебной нагрузки;
- приказы о награждении Работников;
- обсуждение с руководителем вопросов о работе Учреждения и внесения предложений о ее совершенствовании.

8.4. Совместно с работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников.

8.5. Представлять и защищать трудовые права сотрудников в комиссии по

трудовым спорам и суде.

8.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по распределению фондов стимулирования, тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников Учреждения.

8.8. Осуществлять физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу в Учреждении.

8.9. Председателю общего собрания трудового коллектива предоставляются за дополнительную работу отгулы в размере одного дня в месяц.

8.10. Председатель общего собрания трудового коллектива дважды в течение года отчитывается о ходе выполнения Коллективного договора на Общем собрании трудового коллектива.

8.11. Выступая представителем Работников и являясь стороной коллективного договора, председатель общего собрания трудового коллектива принимает на себя обязательства по всем разделам коллективного договора.

8.12. Администрация обязуется:

– разрешить обучение председателя общего собрания трудового коллектива по правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году;

– включить председателя общего собрания трудового коллектива в состав аттестационной комиссии, обеспечить его участие в совещаниях при директоре.

8.13. Общее собрание трудового коллектива имеет право контроля за соблюдением администрацией трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.14. В случаях, предусмотренных ТК РФ, работодатель принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения общего собрания трудового коллектива в соответствии с п. 3.1 настоящего Коллективного договора».

9. СРОК ДЕЙСТВИЯ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет (ст.43 ТК РФ).

9.2. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

9.3. Договор может быть изменен. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней. Отсутствие такого уведомления является основанием для продления договора.

9.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст.43 ТК РФ).

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

9.6. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет администрация учреждения, общее собрание трудового коллектива и их вышестоящие органы.

9.7. На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, общее собрание обеспечивает стабильность в работе коллектива.

9.8. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

Директор
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа» городского округа
ЗАТО Фокино
_____ Н.А. Пестерева
«_____» _____ 2025 год

Председатель общего собрания
трудоого коллектива
МБУДО СШ ГО ЗАТО Фокино
_____ Т.Н. Дрозач
«_____» _____ 2025 год

9.3. Договор может быть изменен. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней. Отсутствие такого уведомления является основанием для продления договора.

9.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст.43 ТК РФ).


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

9.6. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет администрация учреждения, общее собрание трудового коллектива и их вышестоящие органы.


9.7. На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, общее собрание обеспечивает стабильность в работе коллектива.

9.8. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

Директор
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа» городского округа
ЗАТО Фокино

 Н.А. Пестерева
« 16 » 12 2025 год



Председатель общего собрания
трудоого коллектива
МБУДО СШ ГО ЗАТО Фокино
 Т.Н. Дрозда

« 16 » 12 2025 год

и скреплено печатью
24 *сводный* *свод* *лист*
Директор МБУДО СШ ГО ЗАТО Фокино



Н.А. Пестерева
2025 г.

Министерство труда и социальной
политики Приморского края
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ *75* от *16* *02* *2025* г.
РЕКОМЕНДАЦ *16 02 2025*
20/2184



Генерал *С.А. [Signature]*

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 74622892844150726796523337175507594912532816963

Владелец Пестерева Наталья Алексеевна

Действителен с 17.07.2025 по 17.07.2026