

От работодателя:
Директор МАУ СШ № 2

И.В. Попов

2022г.



От работников:

Представительный орган работников:

Д.В. Буданцев Д.В. Буданцев

М.Е. Лешан М.Е. Лешан

И.В. Мягкова И.В. Мягкова

« » 2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения
«Спортивная школа № 2»
(МАУ СШ № 2)

(на 2023-2025 г.г.)

Принят на общем собрании
трудового коллектива МАУ СШ № 2
Протокол № 4 от «20» 12 2022г.

Отдел
охраны труда и
социального партнерства
ГКУ «ЦЗН г.Новотроицка»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Зарегистрирован
35500001

Основной документ
на 78 листах
Приложения
на листах

Л.В. Зайцева
инспектор

Л.В. Зайцева
21 АЕК 2022

г.Новотроицк

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАУ СШ № 2.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), законом РФ от 11.03.1992 г. N 2490-1 (ред. от 29.06.2004) «О коллективных договорах и соглашениях» с изменениями и дополнениями и законом РФ от 04.12.2007 г. N 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и иными законодательными и нормативно правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессионально-экономических, правовых и профессиональных интересов работников МАУ СШ № 2. Установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональными и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МАУ СШ № 2 (далее работники), в лице представительного органа работников;
- работодатель в лице его представителя – директора МАУ СШ № 2 Попова Игоря Владимировича (далее работодатель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАУ СШ № 2.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение трех дней после его подписания. Представитель коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразовании) МАУ СШ № 2 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации МАУ СШ № 2 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Настоящий договор вступает в силу и распространяется на правоотношения с 01.01.2023 по 31.12.2025 год. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим трудовым законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

2.2. Коллективный договор регулирует также отношения администрации с работниками МАУ СШ № 2 по поводу создания более благоприятных условий для культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы и отдыха, представления гарантий и дополнительных льгот по сравнению с действующим законодательством.

2.3. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

3. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Заключив настоящий договор, работодатель и выборный представительный орган (ст. 217, ст. 218 ТК РФ) признают взаимные права и обязанности друг перед другом и обязуются их соблюдать и выполнять.

3.1. Обязанности работодателя

3.1.1. Создание условий для эффективной деятельности организаций, укреплять научно-технический, экономический и социально-культурный потенциал работников.

3.1.2. Учитывать мнения работников по проектам текущих и перспективных планов и программ развития МАУ СШ № 2.

3.1.3. Обеспечение работникам оплаты труда в соответствии с профессиональным квалификационным уровнем, должностью, ТК РФ. Гарантирует, что выплата заработной платы производится в денежной форме путём перевода на пластиковую карту.

3.1.4. Создание безопасных условий труда.

3.1.5. Осуществление иных обязанностей в соответствии с трудовым законодательством и настоящим договором.

3.2. Обязанности выборного представительного органа

3.2.1. Содействие эффективной работе МАУ СШ № 2 присущими методами и средствами.

3.2.2. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации (ст. 217, ст. 218 ТК РФ).

3.2.3. Совместно с работодателем участвует в управлении фондом социального страхования, обязуется представлять интересы работников в отношениях с органами здравоохранения, мед. страхования, пенсионными и другими фондами.

3.2.4. Выборный представительный орган обязуется оказывать содействие администрации по всем вопросам, связанными с соблюдением всеми работниками МАУ СШ № 2 правил внутреннего распорядка.

3.3. Обязанности работников

3.3.1. Добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором и должностной инструкцией.

3.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

3.3.3. Соблюдать правила по охране труда, технику безопасности.

3.3.4. Не распространять ложные сведения, пророчащие деловую репутацию учреждения. К работникам, нарушающим указанную обязанность выборный представительный орган вправе применить меры общественного воздействия.

3.3.5. Самостоятельно повышать уровень правовой, образовательной, политической культуры.

3.3.6. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. Трудовые отношения регулируются трудовым договором, условия которого не должны противоречить законодательству Российской Федерации о труде.

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

4.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой остается у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника, только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

4.5. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытание работника при приеме на работу осуществляется на основании ст. 70, 71 ТК РФ.

4.6. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх дней со дня фактического допущения к работе.

4.7. Объём нагрузки для тренеров устанавливается согласно тарификации на учебный год приказом директора ежегодно до 15 сентября.

4.8. Объём тренировочной нагрузки для тренеров устанавливается исходя из количества часов по тренировочному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном спортивном учреждении. Тренировочная нагрузка, объём которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Следовательно, объём нагрузки в организации, осуществляющей спортивную подготовку, верхним пределом не ограничен.

4.9. Уменьшение или увеличение нагрузки тренеров в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе администрации, возможны только:

4.9.1. по взаимному согласию сторон;

4.9.2. по инициативе администрации в случаях:

а) уменьшения количества часов, сокращения количества групп. Уменьшения нагрузки в этом случае оформляются как изменение существенных условий трудового договора на основании ст. 74 ТК РФ;

б) временного увеличения объёма тренировочной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника, с соблюдением требований ст. 72.2 ТК РФ.

4.10. Работники СШ № 2 могут совмещать профессии в свое рабочее время по основной должности по согласованию с руководителем учреждения.

4.11. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

4.12. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

4.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. (ст.77 ТК РФ)

4.14. При расторжении трудового договора по соглашению сторон работнику выплачивается зарплата работника за отработанное время и компенсация за неиспользованные дни отпуска.

4.15. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными инструкциями. Перевод на другую работу только с письменного согласия работника ст.72 ТК РФ, без согласия работника только в случаях, предусмотренных ст.72.2 п. 3 ТК РФ.

4.16. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, родителю, имеющему ребёнка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключённому в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

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

5.2. Работодатель с учетом мнения представительного органа определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и

специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

5.3. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

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

5.5. Категория тренера-преподавателя, полученная при аттестации в учреждении дополнительного образования, приравнивается к должности тренера в Учреждении, осуществляющей спортивную подготовку.

5.6. Тренерам предоставляется право на дополнительное профессиональное образование по профилю физкультурно-спортивной деятельности не реже чем один раз в четыре года.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

6.2. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с настоящим коллективным договором и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

6.3. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

6.4. Для работников из числа административно-управленческого и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю в соответствии со ст.91 ТК РФ, пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Для тренерского состава Учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, согласно утвержденной нагрузке и расписанию тренировочных занятий.

6.5. Для сторожей и вахтеров установлен сменный режим работы на основании графика сменности. График сменности утверждается раз в месяц с учетом мнения представительного органа работников.

6.6. Для работников МАУ СШ № 2 из числа персонала, осуществляющего спортивную подготовку (старший тренер, тренер, спортсмен-инструктор, инструктор по спорту) продолжительность рабочего времени устанавливается с учётом объёмов учебной нагрузки и

выполнения дополнительных обязанностей в соответствии с трудовым договором, в зависимости от их тарификации и согласия. Начало и окончание работы отражено в расписании тренировочных занятий.

Тарификационные списки работников физической культуры и спорта Учреждения (инструктор по спорту, спортсмен инструктор, тренер, старший тренер) составляются ежегодно на весь тренировочный (спортивный) сезон, начиная с 1 сентября учебного года и действует до 31 августа следующего года.

6.7. Тренерам, непосредственно участвующим в тренировочном процессе, устанавливается норма часов тренерской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) в размере 24 часа в неделю.

6.8. Директор, заместитель директора по спортивной подготовке, старший инструктор-методист, инструктор-методист, могут вести учебные занятия в МАУ СШ № 2 в течение своего рабочего времени по основной должности в количестве 9 (девяти) часов с оплатой из расчета ставок тренеров с учетом окладов.

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

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

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

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

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

При определении объема тренерской нагрузки работников на следующий год (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 занимающихся, групп.

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

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.13. По заявлению сотрудника, при согласии руководителя, Приказом директора Учреждения может устанавливаться индивидуальный режим работы, при условии, что данный режим не приведет к снижению качества выполняемой работы.

6.14. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам согласно правилам внутреннего распорядка.

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

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

6.17. Периоды отмены тренировочных занятий для занимающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являются рабочим временем для работников физической культуры и спорта и других работников Учреждения.

6.18. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для лиц, перечисленных в ст. 92 ТК РФ, к ним относятся инвалиды I и II группы. Для них устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, а именно не более 35 часов в неделю, с сохранением полной оплаты труда. Однако полная оплата труда как за 40 часовую рабочую неделю производится лишь в том случае, если инвалид работает 35 часов в неделю.

6.19. В организации одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены между собой по их усмотрению (ст.

262 ТК РФ).

6.20. Привлечение работников МАУ СШ № 2 к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 112,113 ТК РФ с их согласия по письменному распоряжению директора. За работу в выходные, праздничные нерабочие дни, по согласованию с работником, производится оплата в двойном размере, согласно положению об оплате труда и части 2 статьи 153 ТК РФ или предоставляется другой день отдыха по желанию работника, согласно положению об оплате труда и части 2 статьи 153 ТК РФ.

6.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в соответствии со ст. ст. 114, 115 ТК РФ. График предоставления отпусков составляется и утверждается работодателем на следующий календарный год до 15 декабря текущего года (ст. 123 ТК РФ) по согласованию с выборным представительным органом работников (ст. 372 ТК РФ) и доводится до сведения всех работников. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.

6.22. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней и дополнительный.

6.23. Работникам административно-методического аппарата Учреждения с ненормированным рабочим днем, непосредственно участвующим в реализации программ спортивной подготовки (директору, заместителю директора по спортивной подготовке, инструкторам-методистам ФСО), а так же тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 14 календарных дней.

6.24. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.25. Дополнительный (удлиненный) оплачиваемый отпуск (ст. 116 ТК РФ) предназначен компенсировать воздействие неблагоприятных факторов на здоровье работников в процессе выполнения трудовых обязательств за:

– работу с компьютером в течение дня от 3 до 6 дней (зам.директора по АХД, зам.директора по спортивной подготовке, старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, делопроизводитель, инженер, администратор центра тестирования ГТО);

– уборку «общественных» уборных и санузлов от 3 до 6 дней - уборщицы производственных и служебных помещений;

– в соответствии со ст.348.10 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 4-х календарных дней предоставляется спортсменам-инструкторам.

6.26. При наличии финансовых возможностей часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по

письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со ст.126 ТК РФ. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18-ти лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим ТК РФ).

6.27. Администрация обязуется предоставить работнику отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- день рождения – 1 день;
- при рождении ребенка в семье - 1 день;
- в случае регистрации брака самого работника - 3 дня;
- вступление в брак одного из членов семьи – 1 день;
- на похороны близких родственников (родителей, детей, родных братьев, сестер) или супруга – 3 дня;
- для проводов в армию близкого родственника (сын, брат, внук) – 1 день;
- провода ребенка в школу 1 сентября - 1 день.

6.28. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены между собой по их усмотрению.

6.29. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику в соответствии со ст.128 ТК РФ.

6.30. Продолжительность рабочего времени для работников МАУ СШ № 2 накануне праздничных и выходных дней сокращается на один час; 31 декабря на два часа.

6.31. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключённого между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации. Работодатель на основании заявления работника издаёт приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с

пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт. В период приостановления действия трудового договора, стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьёй. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности). Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объёме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых, он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи). Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьёй засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости). Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своём выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня. Работник в течение шести месяцев после возобновления, в соответствии с настоящей статьёй действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключён на определённый срок. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключённому в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после

окончания действия заключённого им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключённому в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключённого работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации.

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников осуществляется на основании «Положения об установлении системы оплаты труда работников МАУ СШ № 2» (далее по тексту Положение) в соответствии с Постановлением главы муниципального образования город Новотроицк от 24.08.2016 № 1453-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре, спорту и туризму администрации муниципального образования город Новотроицк Оренбургской области с последующими изменениями.

7.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ).

7.3. Изменения размеров тарифных ставок (окладов) производятся:

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания - со дня присвоения;
- при получении образования - со дня представления соответствующего документа.

7.4. Работникам, выполняющим обязанности временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы производится доплата за совмещение профессий или расширения зоны обслуживания. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон с учетом мнения представительного органа работников.

7.5. Оплата труда работников, направленных в служебную командировку производится в соответствии со ст.167, ст.168 ТК РФ.

7.6. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются в соответствии со ст.136 ТК РФ не реже 2-х раз в месяц, в обусловленном банке России в денежной форме регулярно 15 числа текущего месяца - аванс и 30 (в феврале 28 (29)) числа каждого месяца – окончательный расчет за фактически

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

7.7. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок в установленной форме с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

7.8. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренного разделом VI «Положения об оплате труда работников МАУ СШ № 2».

7.9. Премирование работников производится по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год при наличии средств в фонде экономии заработной платы в соответствии с «Положением об оплате труда работников МАУ СШ № 2» и в соответствии с «Положением о премировании работников» на основании критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения, как в абсолютном размере, так и в % к окладу (приложение 8 к «Положению об оплате труда работников МАУ СШ № 2»).

7.10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера указаны в разделе VII «Положения об оплате труда работников МАУ СШ № 2».

7.11. «Положением об оплате труда работников МАУ СШ № 2» может быть предусмотрено установление выплат стимулирующего характера следующим работникам:

- награждённым почётной грамотой федерального органа исполнительной власти в области физической культуры и спорта – 5 %;

- имеющие звание «Мастер спорта» - 5 %;

- имеющие звание «Мастер спорта международного класса» - 10 %;

- награждённым ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти в области физической культуры и спорта: знаком «Отличник физической культуры и спорта» и почётным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» - 10 %;

- имеющим почётное звание «Заслуженный работник физической культуры и спорта Российской Федерации», «Заслуженный мастер спорта Российской Федерации», «Заслуженный тренер Российской Федерации» - 15 %;

- имеющим другие ведомственные награды и звания (по усмотрению органа управления в сфере физической культуры и спорта субъекта Российской Федерации на основании нормативного правового акта органа публично-правовых образований) - 20 %.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждений устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учётом уровня

профессиональной подготовки, стажа работы, наличия квалификационной категории, уровня сложности выполняемых ими работ (Приложение № 1, 3, 4 к «Положению об оплате труда работников МАУ СШ № 2»).

7.12. За подготовку высококвалифицированного спортсмена, достигшего значимого результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, тренерам МАУ СШ № 2 устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Приложением 2 к «Положению об оплате труда работников МАУ СШ № 2» на срок до года.

7.13. Работникам могут устанавливаться повышающие персональные коэффициенты на основании раздела IV «Положения об оплате труда работников МАУ СШ № 2».

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в пределах экономии фонда заработной платы. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носит стимулирующий характер.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

7.15. Работодатель, исходя из фонда экономии заработной платы, осуществляет выплаты и иные меры по заявлению работника, направленные на материальную поддержку работников, в размере до одного оклада:

- В связи с тяжелым материальным положением.
- На лечение самого сотрудника или члена его семьи.
- В случае смерти работника в организации похорон.
- При рождении ребенка у работника организации.
- При увольнении в связи с уходом на пенсию, непрерывно и добросовестно проработавшим в организации 10 и более лет.
- На собственную свадьбу сотрудника.
- В связи с юбилейной датой (от 50 лет).

– На похороны близкого родственника сотрудника (родителей, детей, родных братьев, сестер или супруга).

Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора МАУ «Спортивная школа № 2» г. Новотроицка.

7.16. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава применяются стимулирующие выплаты молодым специалистам, а также тренерам, другим специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами (далее специалист-наставник).

Молодому специалисту, выпускнику образовательного учреждения высшего и среднего профессионального образования в возрасте до 30 лет, принятому на работу по трудовому договору в соответствии с полученной специальностью в течение года после окончания образовательного учреждения, устанавливаются следующие стимулирующие надбавки на срок до года:

- до 50% к должностному окладу – молодому специалисту;
- от 10 до 15% к должностному окладу – специалисту-наставнику.

8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель обязан:

– обеспечить право работников на безопасные условия труда (ст. 219 ТК РФ.);

– обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников учреждения за счет средств работодателя;

– проводить со всеми поступающими на работу, а также с переведенными на другую работу, обучение и инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;

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

– организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года;

– обеспечивать наличие нормативных документов по охране труда, правил, журналов инструктажа;

– обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве в соответствии с законом;

– производить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательством и вести их учёт;

– не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

– предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам за работу с вредными или опасными условиями труда;

– предоставлять один оплачиваемый день для прохождения работником диспансеризации на основании Федерального закона от 03.10.2018 № 353-ФЗ. Данный закон предусматривает, что для прохождения диспансеризации работники имеют право на освобождение от работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка;

– предоставлять два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья на основании Федерального закона от 03.10.2018 № 353-ФЗ.

8.2. Администрация обязуется укомплектовать все структурные подразделения МАУ СШ № 2 средствами первой медицинской помощи (аптечками) согласно действующим нормам.

8.3. СТК осуществляет общественный контроль за соблюдением прав и интересов работников по охране труда и исполнению инструкций по технике безопасности.

8.4. Работники обязуются:

- исполнять свои производственные обязанности согласно должностных инструкций;

- соблюдать инструкции по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности;

- немедленно извещать руководителя о любой ситуации, способной создать прямую угрозу жизни и здоровью людей, немедленно сообщать о любом несчастном случае, произошедшем с ним на работе или в связи с ней (по пути на работу или с работы).

8.5. За нарушения норм и правил техники безопасности и охраны труда, виновные должностные лица и отдельные работники несут административную, дисциплинарную, материальную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9. ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СТОРОН

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Стороны совместно осуществляют контроль за реализацией положения настоящего коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

9.3. Стороны рассматривают в течение десяти дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Коллективный договор вступает в силу после его утверждения на общем собрании трудового коллектива МАУ СШ № 2 и подписания договаривающимися сторонами, распространяется на всех работников заключен сроком на три года и действует до принятия нового коллективного договора.

10.2. Администрация вправе совместным решением совета трудового коллектива вносить необходимые изменения и уточнения в коллективный договор с последующим утверждением на собрании коллектива.

10.3. Контроль за соблюдением коллективного договора может осуществлять каждая из сторон. При нарушении коллективного договора направляется предупреждение администрации или работнику. При повторном нарушении администрация вправе ставить вопрос в соответствии с законодательством по ст.55 ТК РФ об ответственности сторон.

10.4. За три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора, стороны обязаны начать переговоры по разработке и заключению нового либо пролонгации действующего коллективного договора.



Представитель работодателя
Директор МАУДО СШ № 2
И.В. Попов
2023г.

Представители работников
Д.В. Буданцев
М.Е. Лешан
И.В. Мягкова
2023 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2

к коллективному договору муниципального автономного учреждения
«Спортивная школа № 2» на 2023-2025 г.г.

г. Новотроицк

20.04.2023г.

Работники МАУДО СШ № 2 в лице их представителя Лешан М.Е. с одной стороны и работодатель в лице директора Попова И.В. с другой стороны заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Внести изменение в название Коллективного договора в связи с переименованием учреждения на основании постановления администрации муниципального образования город Новотроицк от 16.03.2023г. № 424-п «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Новотроицк от 17.12.2013 № 2715-п «О создании муниципального образовательного автономного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа № 2» г. Новотроицка»:

1.1. Наименование учреждения читать в следующей редакции:
«Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа № 2» г. Новотроицка (сокращенное наименование: МАУДО СШ № 2 г. Новотроицка)

1.2. Название Коллективного договора читать в следующей редакции:
«Коллективный договор Муниципального автономного учреждения «Спортивная школа № 2» г. Новотроицка (МАУДО СШ № 2 г. Новотроицка)».

2. Дополнить пункт 6.4.:

Установить продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю по должностям: старший инструктор-методист, инструктор-методист;
30 часов в неделю: инструктор по физической культуре.
Продолжительность учебно-тренировочного занятия устанавливается в астрономических часах.

3. Пункт 6.22. изложить в следующей редакции:

Работодатель предоставляет всем работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Установить удлиненные ежегодные оплачиваемые отпуска 42 календарных дня по должностям: директор, заместитель директора по спортивной подготовке, старший инструктор-методист, инструктор-методист, тренер-преподаватель, инструктор по физической культуре.

3. Условия Коллективного договора, не затронутые данным дополнительным соглашением, остаются неизменными. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора и вступает в силу с 21.04.2023г.



Л.В. Зайцева

24 АПР 2023

Принято на общем собрании
Трудового коллектива МАУДО СШ № 2
(протокол № 2 от 03.04.2023г.)