

УТВЕРЖДЕН

Общим собранием работников МАУ
«Спортивная школа города
Ялуторовска»

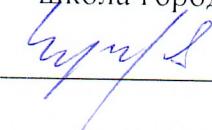
(протокол от «19» декабря 2022 № 2)

Представитель работодателя –
Директор Муниципального
автономного учреждения «Спортивная
школа города Ялуторовска»

Н.Н. Чикунова



Председатель общего собрания
трудового коллектива Муниципального
автономного учреждения «Спортивная
школа города Ялуторовска»

 И.В. Чуприков

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального автономного учреждения «Спортивная школа города
Ялуторовска»
на 2023-2025 гг.

Вступает в силу « 01 » января 2023 года

Срок действия 3 года

ГАУ ТО «МФЦ»
ЯЛУТОРОВСКИЙ ФИЛИАЛ

26 ДЕК 2022

ГЛАВНЫЙ СПЕЦИАЛИСТ
ЗУБАРЕВА Н.С.

Ялуторовск, 2022

Раздел 1. Общие положения.

Настоящий коллективный договор (далее — договор) является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении «Спортивная школа города Ялуторовска» (далее — спортивная школа, школа, учреждение, работодатель) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками в лице их представителей и работодателем.

1.1. Сторонами договора являются:

Работодатель — муниципальное автономное учреждение «Спортивная школа города Ялуторовска» в лице директора Чикуновой Натальи Николаевны.

Работники муниципального автономного учреждения «Спортивная школа города Ялуторовска», в лице председателя общего собрания трудового коллектива Чуприкова Игоря Валерьевича.

1.2. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации,

Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10 — ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами.

1.4. Коллективный договор утверждается в целях:

- обеспечения социальной стабильности и социального партнёрства в спортивной школе;

- определения взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников спортивной школы; установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;

- создания благоприятных условий труда, установленных нормативно-правовыми актами, Уставом спортивной школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

1.5. Работодатель обязуется опубликовать текст коллективного договора на официальном сайте спортивной школы, довести его до сведения работников спортивной школы подпись.

1.6. Работники, вновь принимаемые на работу, должны быть ознакомлены с текстом действующего коллективного договора подпись.

1.7. Работодатель проводит разъяснительную работу по содержанию положений коллективного договора среди работников спортивной школы.

1.8. Председатель общего собрания трудового коллектива обязуется содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и в установлении благоприятного климата в трудовом коллективе.

1.9. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (включая работающих по совместительству).

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

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

1.12. В течение срока действия договора (при наступлении условий, требующих дополнений или изменений) стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ).

1.13. Принятые сторонами изменения и дополнения, оформляются дополнением к договору, которое является неотъемлемой его частью.

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

Раздел 2. Порядок приема и увольнения работников, гарантии при возможном высвобождении. Обеспечение занятости.

2.1. При поступлении на работу работник обязан предъявить работодателю, следующие документы, предусмотренные частью 1 статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонализированного) 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 Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию с датой ее выдачи не позднее двух месяцев;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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 федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

2.2. Работодатель формирует сведения о трудовой деятельности работника, в том числе и в электронной форме.

2.3. В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.4. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем.

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.6. Оформление трудовых отношений с работниками производится на основе письменного трудового договора, и регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом спортивной школы и регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, в том числе объем учебной нагрузки для педагогических работников. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон, путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.8. С работниками в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации заключается трудовой договор на определенный или неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в отдельных случаях предусмотренных трудовым законодательством (статья 59 Трудового кодекса Российской Федерации) — по соглашению сторон.

2.9. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании (помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации), о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отрабатывать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет Работодателя.

2.10. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также с

принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.11. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе условия оплаты труда, ~~включая~~ размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.12. Не допускается включение в трудовой договор дополнительных условий ухудшающих положение работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.13. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (без его на то согласия).

2.14. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

2.15. Взаимодействие дистанционного работника и работодателя осуществляется путем обмена электронными документами. Каждая из осуществляющих взаимодействие сторон, обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, не позднее 1 (одного) рабочего дня.

2.16. Работодатель в исключительных случаях вправе временно перевести работника на дистанционную работу по собственной инициативе без согласия работника, а именно:

- катастрофы природного или техногенного характера,
- производственной аварии,
- несчастного случая на производстве,
- пожара,
- наводнения,
- землетрясения,
- эпидемии,
- эпизоотии,
- в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления,
- и в любых иных исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- при выполнении служебного поручения, которое нужно выполнять в местности, отличающейся от места выполнения трудовой функции.

Согласие работника на временный перевод на дистанционную работу по основаниям, указанным выше не требуется.

При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

2.20. В исключительных случаях работодатель может временно перевести работника на дистанционную работу по письменному обращению учредителя, либо по заявлению самого работника.

2.21. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным в ст.77 Трудовым кодексом Российской Федерации. Также трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами Российской Федерации.

2.22. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения, осуществляющего образовательную деятельность;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (занимающегося);

2.23. Помимо общих оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с дистанционным работником могут быть (статья 312.8 Трудового кодекса Российской Федерации):

1) в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен настоящим коллективным договором);

2) в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях (для работников, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе).

2.25. Помимо общих оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, трудовой договор с тренером-преподавателем (тренером) прекращается вследствие нарушения работником, в том числе однократного, общероссийских антидопинговых правил и

(или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанного нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации (статья 348.11-1 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.26. Тренер-преподаватель (тренер) имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев.

2.27. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, предупредить работников под роспись не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Информацию о возможном массовом высвобождении работников в службу занятости представляется не позднее, чем за три месяца.

2.28. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе, наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют работники:

- повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от производства;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее пяти лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители (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;
- получившие в процессе трудовой деятельности профессиональное заболевание.

2.29. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию при наличии финансовых средств в спортивной школе.

2.30. Увольнение по сокращению штатов (численности) педагогических работников производится только по окончании учебного года.

2.30. Работодатель обязуется сохранить гарантии и компенсации работникам связанные с расторжением трудового договора в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.31. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.32. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

2.33. Общий порядок оформления прекращения трудового договора осуществляется в соответствии со ст. 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации

2.34. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов учебной нагрузки, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

Раздел 3. Оплата труда, гарантии и компенсации.

В области оплаты труда стороны договорились:

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения о системе формирования фонда оплаты труда работников МАУ «Спортивная школа города Ялуторовска», положения о распределении финансовых поступлений от предпринимательской деятельности МАУ «Спортивная школа города Ялуторовска».

3.2. Фонд оплаты труда муниципального учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до муниципального учреждения в соответствии с муниципальным заданием, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.3. Фонд оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности МАУ «Спортивная школа города Ялуторовска».

3.4. Оклады по должностям руководителей, специалистов, преподавательского состава, обслуживающего персонала иных категорий работников устанавливаются на основе экономически обоснованных расчетов и в пределах средств, предусматриваемых на оплату труда работников спортивной школы.

3.5. Оклад (ставка) заработной платы для каждого работника устанавливается согласно штатному расписанию, утвержденного Работодателем, и оговаривается условиями трудового договора.

3.6. В учреждении устанавливается следующая система оплаты труда: повременно-премиальная по окладу согласно табелю учета рабочего времени (по дням и/или по часам).

3.7. Размер заработной платы работников дифференцируется в зависимости от уровня квалификации работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы.

3.8. Размер заработной платы педагогических работников, тренеров дифференцируется в зависимости от уровня квалификации работника, учебной нагрузки, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы.

3.9. Месячная заработка плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже законодательно установленного месячного минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тюменской области.

3.10. Заработка плата работника включает в себя:

- базовую (гарантированную) часть, которая состоит из установленного работнику в соответствии с занимаемой должностью должностного оклада и выплаты компенсационного характера;

- стимулирующую часть, выплачиваемую за качество, результативность или эффективность труда, а также разовые премии и иные поощрительные выплаты.

3.11. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

3.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.13. Заработка плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно: за первую половину месяца - 21 числа текущего месяца, окончательный расчет за отработанный месяц выплачивается 6 числа месяца, следующего за расчетным месяцем. Заработка плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы или переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.14. Листок о заработной плате выдается 1 раз в месяц при выдаче заработной платы за вторую половину месяца.

3.15. Гарантии и компенсации:

1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в пределах нормативов, установленных согласно смете расходов, при наличии денежных средств и с условием включения данного мероприятия в годовой план спортивно-массовых мероприятий.

2. Работникам, впервые направленным на обучение работодателем или впервые поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Гарантии и компенсации при расторжении трудового договора предоставляются в соответствии с Главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Иные гарантии и компенсации предоставляются в соответствии с Главой 28 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда. О введении новых норм труда (оплаты и других существенных изменений трудового договора) работники должны быть извещены не позже чем за два месяца.

6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере. Размер повышения составляет 20 % часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. Сверхурочная работа оплачивается работникам (за исключением лиц, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью

три календарных дня за ненормированный рабочий день) за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы — в двойном размере. При этом в учреждении устанавливается учетный период (1 месяц, квартал, полугодие, год — определяется учреждением). Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

8. За образцовое выполнение своих трудовых обязанностей, производительности труда, продолжительную безупречную работу, новаторство, инициативность и другие профессиональные успехи, за задания особой важности и сложности, значимых для учреждения применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- награждение грамотой;
- выплата премии.

9. Работодатель обязуется своевременно, предоставлять в органы Пенсионного Фонда Российской Федерации достоверные сведения о стаже, заработной плате и страховых взносах работающих (письмо ПФ Российской Федерации и ФНПР от 02.12.1996 № 101-218).

10. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения работнику заработной платы.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК Российской Федерации.

4.2. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст.153 ТК РФ.

4.3. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.4. Для работников, которым установлен сменный режим работы с суммированным учетом рабочего времени, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно согласно графику сменности.

4.5. Общая продолжительность рабочей недели при нормальных условиях труда определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и составляет 40 часов в неделю, у педагогических работников – 36 часов в неделю.

4.6. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и составляет: 18 часов в неделю за ставку заработной платы. Графики их работы определяются учебным расписанием.

4.7. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца

до введения предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.8. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю;
- для педагогических работников - не более 36 часов в неделю;
- для работников являющимися инвалидами I или II групп - не более 35 часов в неделю;
- для медицинских работников - не более 39 часов в неделю.

4.9. 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).

4.10. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.11. Время предоставления перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в учреждении.

4.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.14. Тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 4 календарных дня (ст. 348.10 ТК РФ).

4.15. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников, не достигших 18-ти летнего возраста составляет 31 календарный день.

4.16. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска инвалидов составляет 30 календарных дней.

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.19. Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.20. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.21. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.22. Разделение отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.23. Отзыв работника из отпуска осуществляется по приказу директора только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.24. Одному из родителей, воспитывающих ребенка-инвалида, предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

4.25. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью три календарных дня предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение 1).

4.26. Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.27. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска работника дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.28. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

4.29. Работникам, указанным в Приложении 3 к настоящему Коллективному договору, предоставляется технологический перерыв через 2 часа от начала рабочего дня и через 1,5-2,0 часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый или продолжительностью 10 минут через каждый час работы в соответствии с Типовой инструкции по охране труда при работе на персональном компьютере. ТОИ Р-45-084-01, утвержденной приказом Минсвязи Российской Федерации от 02.07.2001 № 162, согласовано письмом Центрального комитета Общероссийского профсоюза работников связи Российской Федерации от 20.04.2001 № 4-380. Дата введения — 01.07.2001.

4.30. Нагрузка тренеров устанавливается в размере 24 часа в неделю, тренеров-преподавателей 18 часов в неделю за ставку заработной платы и оговаривается в трудовом договоре. Графики их работы определяются расписанием учебно-тренировочных занятий.

Раздел 5. Охрана труда.

5.1. Работодатель обеспечивает установленные законодательством Российской Федерации условия труда, внедряет современные средства техники безопасности,

предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий.

5.1.2. Проводить специальную оценку условий труда по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в установленном порядке. По результатам специальной оценки условий труда принимать меры улучшению условий и охраны труда, с определением сроков их выполнения, ответственных исполнителей.

5.1.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда по условиям труда в организации.

5.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда.

5.1.5 Для всех, поступающих на работу лиц проводить первичный инструктаж на рабочем месте за исключением лиц, определенных работодателем.

5.1.6. Обязуется разработать инструкции по технике безопасности и охране труда применительно к каждому рабочему месту в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

5.1.8. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу, в том числе с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочем месте, проверку знаний по охране труда, периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.9. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраной труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.10. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (Приложение 2);

5.2.0. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.2.1. Обеспечить установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

5.2.2. Обеспечить соблюдение требований Федерального закона от 23.02.2013 N 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» в части запрета курения на территории и в учебных помещениях, проведения разъяснительной работы о вреде курения табака. Работники, нарушившие данный пункт могут привлекаться к дисциплинарной ответственности.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, в том числе флюорографическое обследование в установленные сроки, гигиеническое обучение; не прошедшие медицинское освидетельствование работники отстраняются от работы;
- бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

5.3. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.

6.1. Работодатель, при наличии финансовых средств может оказывать материальную помощь штатным Работникам Учреждения в следующих случаях и на следующие цели:

- в связи с выходом на пенсию в размере до одного должностного оклада;
- смерть супруга (супруги) и близких родственников (родители, усыновители, усыновленные, дети).

6.2. Единовременные вознаграждения за задания особой важности и сложности, значимых для учреждения, выплачиваются работникам, непосредственно принимающим участие в их исполнении; к профессиональным праздникам при наличии экономии средств на выплату заработной платы.

6.3. Материальная помощь выплачивается в соответствии с заявлением Работника и при наличии документов, подтверждающих наступление перечисленных обстоятельств.

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

6.5. Тренеры- преподаватели имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности спортивной школы не реже чем один раз в три года.

6.6. В случае направления работника для повышения квалификации Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы в порядке и размерах, установленных законодательством РФ.

6.7. Работниками учреждения при сдаче крови и ее компонентов предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со ст. 186 ТК РФ.

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

6.9. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.10. Работодатель обязуется при наличии финансовых средств:

- осуществлять работу по проведению и финансированию праздничных и спортивных мероприятий, мероприятий посвященных юбилейным датам учреждения;
- обеспечить выдачу пенсионерам учреждения, ушедшем на заслуженный отдых из учреждения подарки на праздничные даты, всем несовершеннолетним детям, находящимся на иждивении работников учреждения новогодние подарки.

Раздел 7. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора.

7.1. Стороны признают, что выполнение условий Коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками учреждения индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, направленных на повышение эффективности спортивной школы, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работника.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Соблюдает законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

7.2.2. Ведет коллективные переговоры, а также заключает Коллективный договор.

7.2.3. Обеспечивает право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.2.4. Предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором.

7.2.4. Обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

7.2.5. Обеспечивает безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

7.2.6. Обеспечивает работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей.

7.2.7. Проводит анализ хозяйственной деятельности спортивной школы для более эффективного ведения хозяйства.

7.2.8. Обеспечивает работникам соответствующую оплату их труда на основании действующих положений.

7.2.9. Выплачивает в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установлены сроки.

7.2.10. Своевременно выполняет предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивает штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации.

7.2.11. Обеспечивает соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте.

7.2.12. Обеспечивает хозяйственно-бытовые нужды работников, связанные с исполнениями трудовых обязанностей.

7.2.13. Обеспечивает компенсацию денежных расходов при прохождении предварительных медицинских осмотров работников при приеме на работу; обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения работниками указанных медицинских осмотров.

7.2.14. Требует от работников исполнения ими должностных обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка.

7.2.15. Привлекает работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7.2.16. Принимает локальные нормативные акты.

7.2.17. Обеспечивает упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в обществе, а также принимает оперативные меры по их рассмотрению в случае возникновения коллективных трудовых споров в Учреждении.

7.2.18. Обеспечивает проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни. Содействует проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок и против коронавирусной инфекции. Обеспечивает реализацию профилактических мер противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально — значимых заболеваний среди работников спортивной школы.

7.3. Работник имеет право на:

7.3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации.

7.3.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором и на рабочее место, соответствующее условиям предусмотренными государственными стандартами, безопасностью труда и Коллективным договором

7.3.3. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, на предоставление еженедельных выходных дней и оплачиваемых ежегодных отпусков.

7.3.4. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте

7.3.5. Создание объединений, включая право на создание профессиональных союзов для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов

7.3.6. Ведение Коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений

7.3.7. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов не запрещенными законом способами

7.3.8. Разрешение индивидуальных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7.3.9. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда.

7.4. Работник обязуется:

7.4.1. Добросовестно выполнять свои должностные обязанности.

7.4.2. Выполнять Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

7.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

7.4.4. Использовать рабочее время для качественного труда.

7.4.5. Соблюдать правила техники безопасности и требования охраны труда.

7.4.6. Бережно относится к имуществу Работодателя и других работников.

7.4.7. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья работников, обучающихся, сохранности имущества Работодателя.

7.4.8. Работник имеет право отказаться от порученной работы, при которой создается ситуация опасная для жизни и здоровья, если такие условия прямо не предусмотрены трудовым договором.

Раздел 8. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника.

8.1. Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров.

9.1. Стороны договорились осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

9.2. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии со статьей 387 Трудового кодекса Российской Федерации «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров» и регламентом работы комиссии по трудовым спорам спортивной школы.

Раздел 10. Заключительные положения.

10.1. Изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

18

10.3. Контроль за выполнением договора осуществляют стороны, подписавшие его, а также исполнительный орган Российской Федерации, зарегистрировавший его, в согласованных порядке, формах и сроках.

10.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.6. Подписанный сторонами договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.9. Настоящий договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу «01» января 2023 года.

10.10. По окончании срока действия настоящего договора стороны имеют право продлить его действие на срок, не превышающий трех лет.

Приложение 1

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий работников МАУ «Спортивная школа города Ялуторовска», имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с ненормированным рабочим днем

	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	Главный бухгалтер	3
2.	Инженер	3
3.	Заместитель по АХЧ	3
4.	Заместитель по УВР	3
5.	Управляющий	3
6.	Водитель автобуса	3

Согласовано:

Председатель комитета по ФК и С
Администрации города Ялуторовска



Н.С. Макурин

Приложение 2

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МАУ «Спортивная школа города Ялуторовска»

№/п	Профессия или должность (наименование Типовых норм)	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи (кол-во ед. комплектов)
1.	Дворник (п. 23 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подносок Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
2.	Уборщик служебных помещений (п. 171 к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар
3.	Заведующий хозяйством (п. 32 к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	шт. б пар
4.	Рабочий по комплексно му обслуживан ию и ремонту зданий (п. 135 к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подносок Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа
5.	Водитель (п. к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Жилет сигнальный	1 шт. 12 пар Дежурн 1 шт.
6.	Лаборант, инженер (п. к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	Костюм хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Очки защитные Перчатки резиновые	Дежурный 1 пара на 1,5 г. Дежурные До износа Дежурные

21

7.	Техник (п. к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиновый с нагрудников Перчатки резиновые Противогаз (средства защиты органов дыхания) Очки защитные	1 шт Дежурный Дежурные Дежурный До износа
8.	Сторож (п. к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	Костюм защитный от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Сапоги резиновые с защитным подносок Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 1 пара 12 пар
9.	Медицинская сестра, фельдшер (п. к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажные Щетка для мытья рук	4 шт на 24 месяца 4 шт. на 24 месяца Дежурная
10.	Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования (п. к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подносок или сапоги болотные с защитным подносок Перчатки с полимерным покрытием Щиток защитный или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. 1 пара 12 пар До износа До износа

22

ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей работников МАУ «Спортивная школа города Ялуторовска», которым установлен технологический перерыв в работе

(согласно Типовой инструкции по охране труда при работе на персональном компьютере. ТОИ Р-45-084-01, утвержденной приказом Минсвязи РФ от 02.07.2001 № 162, согласовано письмом Центрального комитета Общероссийского профсоюза работников связи РФ от 20.04.2001 № 4-380. дата введения - 01.07.2001)

	Наименование, должностей и профессий
1.	Заместитель директора по АХЧ, заместитель директора по УВР
2.	Главный бухгалтер
3.	Бухгалтер
4.	Управляющий
5.	Специалист по кадрам
6.	Методист, инструктор-методист
7.	Специалист по закупкам
8.	Инженер
9.	Заведующий хозяйством
10.	Делопроизводитель
11.	Системный администратор
12.	Экономист