

От работодателя:
Директор
МАУДО «СШ № 16
«Забайкалец» г. Улан-Удэ
Б.П. Хамаганов



(подпись) _____
25 мая 2023 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУДО «СШ № 16
«Забайкалец» г. Улан-Удэ
Е.В. Беляева



(подпись) _____
25 мая 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА №16 «ЗАБАЙКАЛЕЦ» Г.УЛАН-УДЭ
(наименование организации)

на 2023-2026 годы



ЗАРЕГИСТРИРОВАН

«25» мая 2023г.

Регистрационный № 90

и отп. Зарегистрировано в ИФНС

(Информация в ИФНС о регистрации)

Подпись _____

Протокол общего собрания
трудового коллектива
МАУДО «СШ № 16 «Забайкалец» г. Улан-Удэ
№ 4 от «25» мая 2023 г.

г.Улан-Удэ
2023г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа № 16 «Забайкалец» г. Улан-Удэ.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 16 «Забайкалец» г. Улан-Удэ (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице их представителей - **Беляевой Елены Владимировны** (председателя первичной профсоюзной организации), **Шойдовой Елены Никитичны** (заместителя директора).

работодатель в лице его представителя – директора **Хамаганова Батора Петровича**.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения 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 учреждения 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. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.14. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение работников:

- правила внутреннего трудового распорядка,
- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда,
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров,
- другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.17. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. 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 отраслевым тарифным, региональным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. В соответствии со ст. 351.1 ТК РФ к трудовой деятельности в сфере образования не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья и населения и общественной нравственности, основ конституционного строя, и безопасности государства, а также общественной безопасности.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в обязательном порядке предъявляет работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.5. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.6. Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается работодателем и согласовывается с профсоюзным комитетом.

2.7. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения дополнительного образования заключается на неопределенный срок.

Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст. 59 ТК РФ).

Закон прекращает практику переводов достигших пенсионного возраста работников на срочные трудовые договоры. Срочный трудовой договор может быть заключен с пенсионером по возрасту только при поступлении их на работу.

2.8. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Уменьшение или увеличение тренировочной нагрузки тренера в течение учебного года по сравнению с тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях;

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объема тренировочной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с карантином и в других случаях);

- восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных подпункте «Б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.9. Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома.

2.10. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до ухода в очередной отпуск.

2.11. При установлении тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

2.12. Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их согласия

2.13. Преподавательская работа, лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов центров) предоставляется только в том случае, если тренеры-преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.14. Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.15. В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада, ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, об уменьшении учебной нагрузки в течение года, о догрузке другой педагогической работой и др.) а также о причинах, вызывавших необходимость изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда

Работодатель своевременно обеспечивает заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (9ч. 3 ст. 74 ТК РФ).

2.16. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

2.17. В образовательном учреждении дополнительного образования с непрерывным режимом работы выходные для отдельных работников определяется по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.18. Общими выходным днем являются воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

2.19. Работодатель или его полномочный представитель обязан

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами и инструкциями по охране труда, внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- своевременно и в полном объеме направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Бурятия.

2.20. Работодатель обеспечивает защиту персональных данных работников в соответствии со статьей 88. 90 ТК РФ. Представление персональных сведений выборному органу возможно только с письменного согласия самого работника.

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

2.22. Работодатель обязан в течение трех дней выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате и т.п., а также справку о начисленных и фактически увеличенных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию тренеров-преподавателей и инструкторов-методистов не реже чем один раз в четыре года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест

осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.7. Организовывать проведение аттестации тренеров-преподавателей и инструкторов-методистов; в соответствии с положением о порядке аттестации проведения аттестации педагогических работников, инструкторов-методистов и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.3. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.4. Стороны договорились, что

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет (ст. 261 ТК РФ); награжденные государственными наградами; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.2. Высвобождающимся работникам предоставляется гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный рабочий срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего

5.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- 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 18 лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера, в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Тренерам-преподавателям по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания тренерского совета, родительские собрания и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха. Привлечение инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускаются только с их письменного соглашения.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий. Не допускаются к сверхурочным работам инвалиды, беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем

за две недели до наступления календарного года.

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

Продление перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 8 календарных дней. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска присоединяются к ежегодному основному отпуску.

Согласно Постановления Правительства РФ от 14 мая 2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» ежегодный оплачиваемый отпуск педагогических работников составляет 42 календарных дня, дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней (надбавка за работу в южных районах Дальнего Востока» ст. 322, 334 ТК РФ).

Тренерам-преподавателям и другим работникам, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, в соответствии со ст. 119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительностью дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

5.10.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (из средств экономии заработной платы) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (отцу) - 3 рабочих дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 рабочих дня;
- в случае свадьбы работника, детей работника - 3 рабочих дня;
- на похороны близких родственников - 3 рабочих дня;
- работающим пенсионерам (в связи с юбилеем) - 3 рабочих дня;
- родителям, женам и мужьям военнослужащим, погибших или умершим вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 5 рабочих дней;
- работающим инвалидам - 3 рабочих дня.

5.11. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учреждением.

5.12. По письменному заявлению работника работодатель обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 128 ТК РФ.

Для тренеров выходной день зависит от расписания тренировочных занятий. Для вахтеров и сторожей продолжительность времени отдыха зависит от графика сменности.

Работодатель обеспечивает работников возможностью отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно со спортсменами, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 13.03.2023 г. № 60 «Об утверждении Положения об

оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации г. Улан-Удэ».

6.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утверждаемых нормативным правовым актом Администрации г. Улан-Удэ;
- д) нормативных правовых актов Администрации г. Улан-Удэ об оплате труда работников муниципальных учреждений;
- е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- ж) мнения представительного органа работников.

6.3. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актам муниципального образования городской округ «город Улан-Удэ»

6.4. Оплата труда работников, принятых на условиях совместительства, и (или) на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, РБ и нормативно-правовыми актами Администрации г. Улан-Удэ.

6.5. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

6.6. Средства, поступающие от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда исполнителей и на выплаты стимулирующего характера.

6.7. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам учреждений, включающей выплаты по установленным базовым окладам, компенсационные выплаты, а также выплаты, обусловленные районным коэффициентом.

6.8. Заработная плата выплачивается работникам в следующие сроки: **25** числа текущего месяца - заработная плата за первую половину месяца, **10** числа месяца следующего за расчетным - окончательный расчет за прошедший месяц; **При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.**

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливает работодатель по согласованию с работниками на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

6.10. На тренеров-преподавателей выполняющих работу без занятия штатной должности (включая тренеров из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении) на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарифно-квалификационные списки.

6.11. Оплата труда тренеров-преподавателей производится по нормативам оплаты труда за одного спортсмена на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта в соответствии с Приложением №8 к Положению об оплате труда работников учреждения.

6.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке,

предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

6.13.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе на случай приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ).

6.13.3. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.14. Оказать работнику материальную помощь из внебюджетного фонда при наличии экономии средств:

- при чрезвычайных ситуациях (пожар, наводнение, землетрясение, порча всего имущества) в размере 10 (десяти) должностных окладов;
- при рождении ребёнка работником в размере 3 (трёх) окладов.
- при смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) в размере 3 (трёх) окладов.

6.15. Ответственность за правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. При выходе на пенсию работника предусматривает выдачу единовременного пособия в размере среднего заработка из фонда доплат и надбавок.

7.2. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% от ФЗП на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.3. Работодатель оказывает по заявлению работника материальную помощь из внебюджетных средств, средств экономии: многодетным семьям (3 и более детей); по семейным обстоятельствам; на похороны умершего работника; на похороны близких родственников; на рождение ребенка; вступление в брак; при краже, пожаре и ином бедствии; в случае длительной болезни работника на приобретение лекарств; при строительстве или ремонте жилья - в виде неликвидных стройматериалов, предоставления строительной техники.

7.4. Выплачивает работникам премии или вручает ценные подарки по случаю юбилейных дат, свадьбы, рождения ребенка из внебюджетных средств или средств экономии фонда оплаты труда.

7.5. Выделяет средства для проведения физкультурно-оздоровительных, спортивных, культурно-массовых мероприятий.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

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

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

8.2. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда,

правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников школы спортивной экипировкой, специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.8. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 216.1 ТК РФ).

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

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.13. Возместить причиненный работнику вред при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с Трудовым Кодексом, основами законодательства по охране труда, Правилами возмещения работодателем вреда, причиненному работнику увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей.

8.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве.

8.15. Обеспечить прохождение бесплатных ежегодных профилактических медицинских осмотров работников за счет школы.

9. ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ИХ СЕМЕЙ

Профсоюзный комитет:

9.1. Содействует оздоровлению детей работников учреждения через оздоровительные, спортивные лагеря ежегодно.

9.2. Следит за правильным распределением средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.3. Организовывает культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения (в течение учебного года)

10. О ПОРЯДКЕ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Работодатель:

10.1. В случае возникновения коллективных трудовых споров действует согласно главы 61 ТК РФ.

Работники:

10.2. В случае нарушения коллективного договора имеют право на забастовку, митинг, демонстрацию и т.д. (ст. 11 Закона РБ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», не нарушая процедуру разрешения разногласий, глава 61 ТК РФ).

11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

11.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

11.3. Увольнение работника по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мнения профкома.

11.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно - массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

11.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет республиканской территориальной организации профсоюза работников физической культуры, спорта и туризма РФ членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

11.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

12.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

12.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

12.5. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

12.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

12.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

12.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки.

12.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

- 12.11. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза
12.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

13.1. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (1 раз в год).

13.2. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

13.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет до 2026 года.

Изменения и дополнения к настоящему договору в течение срока его действия могут вноситься только по согласованию сторон.

Договор подписали:

От Работодателя директор МАУДО
«СШ №16 «Забайкалец» г.Улан-Удэ

Б.П. Хамаганов

От Трудового коллектива председатель профкома —

Е.В. Беляева

ПРИЛОЖЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №16 «Забайкалец» г.Улан-Удэ (МАУДО «СШ №16 «Забайкалец» г. Улан-Удэ).