

От администрации:

Директор
МАУДО «СШ «Юность»

(Окунева Н.А.)

(подпись)

« 06 » марта 2023 года

М.П.



От трудового коллектива:

Представитель

(Егошин С.В.)

(подпись)

« 06 » марта 2023 года

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

**Коллективный договор
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа «Юность»**

на период с 06 марта 2023 года
по 05 марта 2026 года

Одобен (утвержден)
на общем собрании работников
МАУДО «СШ «Юность»

06 марта 2023 года

Зарегистрирован в Министерстве труда и
социальной защиты Саратовской области

№ 19/23-КО г. Рег. № 14.03.2023

(Ф.И.О. работника, осуществившего
регистрацию)

М.П.



город Балаково 2023 год

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является основным правовым актом, регулирующим социально-трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа «Юность» (МАУДО «СШ «Юность») и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст.40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа «Юность», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Окуневой Натальи Александровны, действующей на основании Устава, и работники МАУДО «СШ «Юность» в лице представителя от трудового коллектива Егошина Сергея Владимировича.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.4. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законами Саратовской области, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать условия, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством, и соглашениями, действия которых распространяется на МАУДО «СШ «Юность». Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, являются недействительными и не подлежат применению.

1.6. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальные гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем работникам. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения ТК РФ, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.7. Действие данного коллективного договора распространяется на всех работников МАУДО «СШ «Юность». Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.8. Настоящий коллективный договор заключается сроком на три года (ч.1 ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу с 06.03.2023 года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. Работодатель признает представителей работников МАУДО «СШ «Юность», поскольку они уполномочены представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Работники предоставляют право своим представителям договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

1.10. В период действия коллективного договора представители трудового коллектива, при условии выполнения Работодателем положений коллективного договора, не выступают организаторами забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования

учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников в течении 10 (десяти) дней после его подписания, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

1.13. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права Работодателя в расширении их при наличии собственного ресурса обеспечения.

1.14. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору.

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

1.16. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

2. Порядок приема и увольнения работников.

2.1. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения Работодателя с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора, который в соответствии со ст.58 ТК РФ может заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.2. Трудовые отношения между работником и Работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ст. 16 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передаётся работнику, другой хранится у Работодателя.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими соглашениями, настоящим коллективным договором. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет в

МАУДО «СШ «Юность»:

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

2.6. В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации Работодатель может предусматривать необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.7. Администрация МАУДО «СШ «Юность» имеет право проверить профессиональную пригодность работника при приеме на работу следующими способами:

- анализом представленных документов;
- собеседованием;
- установлением испытательного срока.

2.8. При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.9. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.10. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах территориального органа Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии

с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.11. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель ознакомливает работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.12. Работодатель обеспечивает соблюдение квоты для приема на работу инвалидов, создает специальные рабочие места для трудоустройства данной категории работников.

2.13. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72.1, 72.2 ТК РФ.

2.14. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.15. Педагогические работники принимаются на работу и осуществляют свою трудовую деятельность в МАУДО «СШ «Юность» в соответствии с главой 52 ТК РФ «Особенности регулирования труда педагогических работников».

2.16. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, иных конкретных условий в МАУДО «СШ «Юность».

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен Сторонами только с письменного согласия работника.

Изменение объема учебной нагрузки педагогической работнику оговаривается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальными актами МАУДО «СШ «Юность».

2.17. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (ч. 5 ст. 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

2.18. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель может затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

2.19. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

2.20. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.21. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава МАУДО «СШ «Юность» может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

2.22. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника МАУДО «СШ «Юность», за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

2.23. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием представителей трудового коллектива.

2.23. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения штатов работники должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца.

2.24. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагать любую имеющуюся работу в учреждении в соответствии с их здоровьем (по медицинским документам, медкомиссии) и квалификацией и согласно ТК РФ.

2.25. Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в ст. ст. 179, 180 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют также лица:

предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления пенсии по старости);

проработавшие в учреждении свыше 10 лет

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года

работники, воспитывающие двоих и более несовершеннолетних иждивенцев;

2.26. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.27. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством РФ. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора МАУДО «СШ «Юность». Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3. Хозяйственно-экономическая деятельность учреждения.

3.1. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками МАУДО «СШ «Юность» индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности работы по реализации государственной молодежной политики на территории Балаковского муниципального района, целевого использования финансовых средств, полученных по смете, увеличения прибыли учреждения за счет

организации платных услуг, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

3.2. Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства:

3.2.1. Обеспечить высокоэффективную и устойчивую хозяйственную, экономическую и социальную деятельность учреждения. Обеспечить каждого работающего объемом работ, материалами, оборудованием, инструментом и т.д.

3.2.2. Решать с участием представителей коллектива следующие вопросы:

- определение основных направлений деятельности учреждения согласно Устава учреждения.

- реализация утвержденных городских, инвестиционных, социальных и других программ.

- решение вопросов ликвидации, реорганизации учреждения, сокращения численности или штатов, согласно Устава учреждения.

- внесение изменений, дополнений в настоящий коллективный договор, касающихся интересов работников учреждения.

- утверждение Положения об оплате труда руководителя и работников МАУДО «СШ «Юность», Положения о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МАУДО «СШ «Юность» и других Положений, касающихся интересов работников учреждения.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

4.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

В случаях, предусмотренным законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

4.2. Работодатель обязуется:

- определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, исходя из потребности организации;

- определять формы профессиональной подготовки и переподготовки работников, исходя из потребности организации;

- определять необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, в соответствии со ст. 173 ТК РФ.

4.3. Работодатель имеет право организовать профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работников в рамках мероприятий приоритетных национальных проектов в порядке и на условиях, определенных действующим законодательством.

4.4. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию;

- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств организации, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным ТК РФ, до истечения срока отработки,

обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств Работодателя.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время-время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.3. Режим труда и отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, на основании действующего законодательства Российской Федерации.

5.4. В МАУДО «СШ «Юность» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю: суббота и воскресенье. Время начала работы: 8.00 часов, время окончания работы: 17.00 часов. Перерыв для отдыха и питания с 12.00 часов до 13.00 часов.

Нерабочие праздничные дни определены в ст.112 ТК РФ.

Время работы в день, предшествующий нерабочему праздничному, сокращается на 1 час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Для отдельных категорий работников устанавливается режим рабочей недели:

- для тренеров-преподавателей согласно расписанию учебно-тренировочных занятий;
- для сторожей, вахтеров – согласно графику сменности.

5.5. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, технического и обслуживающего персонала учреждения устанавливается норма рабочего времени – 40 часов в неделю.

5.6. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 18 часов за ставку заработной платы, но не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющимися инвалидами I и II группы - не более 35 часов в неделю (ФЗ от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

5.8. Рабочее время и режим рабочего времени работников, работающих по *совместительству*, устанавливается на основании гл.44 ТК РФ и указывается в трудовом договоре.

5.9. Исходя из производственных задач и функциональных обязанностей отдельных категорий работников, в трудовых договорах директором МАУДО «СШ «Юность» могут быть установлены режимы гибкого рабочего времени и ненормированного рабочего дня. В связи с необходимостью постоянного обеспечения безопасности детей, посещающих спортивные залы, для учебно-тренировочного процесса, установить тренерам-преподавателям в течении рабочего дня время отдыха и приёма пищи продолжительностью 30 мин. в режиме гибкого рабочего времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению работника и Работодателя.

5.10. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается настоящим коллективным договором в соответствии со ст. 101 Трудового Кодекса РФ:

директор,
заместитель директора по учебно-спортивной работе,
заместитель директора по методической работе,
заместитель директора по финансово-хозяйственной деятельности.

5.11. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

5.12. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени допускается в случаях установленных ст. ст. 97, 99, 101 ТК РФ.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, установленных ст.113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.14. Применение сверхурочных работ Работодателем производится в порядке и пределах, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 99 ТК РФ). Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5.15. Работодатель по письменному заявлению работника имеет право разрешить ему работу по совместительству (ст. 60. 1, ст. 282 -284 ТК РФ).

Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором регламентируется ст. 60. 2, 151 ТК Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка. Объем работ и рабочее время устанавливается по соглашению сторон и указывается в трудовом договоре.

5.16. Педагогическим работникам список, которых утвержден постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 №225 предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 42 календарных дня.

5.17. Другим категориям работников учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

5.18. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст.23 (ФЗ от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

5.19. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

5.20. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в МАУДО «СШ «Юность» (ст.122 ТК РФ).

5.21. 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 (ст. 123 ТК РФ).

5.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели до его начала, в других случаях, установленных ст.124 ТК РФ.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

5.23. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению в соответствии со ст.128, 263 ТК РФ.

5.24. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.25. На основании статьи 117 ТК РФ стороны договорились, что работодатель предоставляет работникам к очередному отпуску дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях с вредными и (или) опасными условиями труда, если таковые имеются на основании специальной оценки условий труда.

5.26. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. 286 ТК РФ).

5.27. Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормируемый рабочий день директору, заместителю директора по учебно-спортивной работе, заместителю директору по методической работе, заместителю директора по финансово- хозяйственной деятельности предоставляется согласно статьи 119 Трудового кодекса РФ в количестве 3 календарных дней.

5.28. Согласно статьи 126 ТК РФ, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

6. Оплата труда.

В области оплаты труда Стороны договорились:

6.1. Система оплаты труда работников МАУДО «СШ «Юность», включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, а также Положением об оплате труда руководителя и работников МАУДО «СШ «Юность».

6.2. Оплата труда, компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного бюджетом на очередной финансовый год МАУДО «СШ «Юность», а также средств, полученных за счет дополнительных источников и предназначенных в учреждении на оплату труда работников.

6.3. Компенсационные доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, планируются в тарифном фонде. Размеры данных доплат не могут быть ниже установленных законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.4. Размер заработной платы работников определяется в соответствии с Положением об оплате труда руководителя и работников МАУДО «СШ «Юность».

6.5. Премирование работников МАУДО «СШ «Юность» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда руководителя и работников МАУДО «СШ «Юность» и Положением о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МАУДО «СШ «Юность».

6.6. Индексация размера заработной платы проводится на основании нормативных актов органов местного самоуправления.

6.7. Производить выплату заработной платы по итогам работы за месяц работникам МАУДО «СШ «Юность», как правило, в местах выполнения ими работ и выплачивать непосредственно работнику или через их представителей. Выплаты осуществлять не реже чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка – 9 и 24 числа.

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

6.8. Все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы и норм труда, а также распределения премий, принимать при участии представителей трудового коллектива (ст. ст.133 - 158 ТК РФ).

7. Охрана труда и здоровья.

7.1. Работодатель обеспечивает:

7.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

7.1.2. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актом, содержащим требования охраны труда.

7.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

7.1.4. Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим

законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

7.1.5. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

7.1.6. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

7.1.7. Предоставление работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств.

Бесплатную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

7.1.8. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

7.1.9. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

7.1.10. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.1.11. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

7.1.12 Сохранение за работником места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

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

7.2.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

7.2.3. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

7.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры.

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

8. Социальное страхование, гарантии и защита работников.

8.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились:

8.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

8.1.2. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках

национального календаря профилактических прививок.

8.1.3. Предоставлять социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель предусматривает следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

8.2.1. В экстренных случаях (пожар, стихийные бедствия и др.) работникам учреждения, оказывать единовременную материальную помощь, на основании письменного заявления из внебюджетных средств учреждения в размере до одного МРОТ.

8.2.2. Оказывать материальную помощь сотрудникам учреждения в случае смерти близких родственников (родители, супруги, дети) из внебюджетных средств учреждения на основании письменного заявления при предоставлении свидетельства о смерти в размере до одного МРОТ.

8.2.3. В случае смерти работника, работавшего в учреждении по основному месту работы, одному из членов семьи умершего оказывать материальную помощь из внебюджетных средств учреждения на основании письменного заявления при предоставлении свидетельства о смерти в размере до одного МРОТ.

Конкретный размер материальной помощи, указанной в пунктах 8.2.1-8.2.3 устанавливается Работодателем и определяется в зависимости от каждой ситуации и финансовых возможностей Учреждения. Выплата производится после издания приказа Работодателя.

8.2.3. Предоставлять по заявлению работника отпуск с сохранением среднего заработка в связи со свадьбой самого работника, свадьбой детей, смертью близких родственников (родители, супруги, дети) 1 календарный день.

8.3. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении специалистам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, жилых помещений по договорам социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда.

9. Взаимодействие сторон.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Работодатель признает право представителей трудового коллектива МАУДО «СШ «Юность» вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

9.2. Представители трудового коллектива осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, выступают стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

9.3. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации учреждения - Работодателя и работников учреждения, по нему с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных, защищаемых законом прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями ТК РФ и иных соответствующих нормативных актов о труде Российской Федерации, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников учреждения по сравнению с требованиями официальных нормативных актов о труде Российской Федерации.

10. Заключение.

10.1. В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию Работодателя и представителей трудового

коллектива.

Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде дополнительных соглашений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

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

10.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.4. При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный договор.

Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

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. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАУДО «СШ «Юность» независимо от места работы.

10.7. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

10.8. Стороны договорились, что контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ "СПОРТИВНАЯ ШКОЛА "ЮНОСТЬ"**, Окунева Наталья
Александровна, директор

25.10.23 13:58 (MSK)

Сертификат 56A260EEFEBD2A5895523BAFB81ABBCD