

Муниципальное автономное учреждение
«Спортивная школа «Юность»
г. Новотроицка

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений
Муниципальное автономное учреждение
«Спортивная школа «Юность»
г. Новотроицка

на 2022-2025гг.

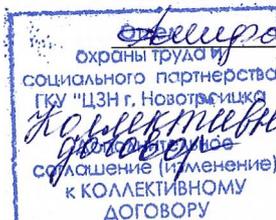
Директор МАУ «Спортивная
школа «Юность»

 А.Д. Шиндяев



Представитель трудового
коллектива

 Е.В. Амирова



2022 г.



Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации «Спортивная школа «Юность» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителя.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - директора «Спортивной школы «Юность» Шиндяева Александра Дмитриевича.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке - представителя трудового коллектива Амировой Евгении Витальевны.

1.2. Предмет Договора

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.

2. Трудовой договор

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора (контракта) о работе, по которому они обязуются выполнять работу по своей специальности, квалификации или должности согласно утвержденной инструкции с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а администрация обязуется обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде.

Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцать лет.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка (за исключением случаев, когда трудовая книжка не ведется) и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.2. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.3. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания

трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.4. Перевод работника на другую работу допускается только с его письменного согласия за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.5. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным законодательством (Глава 13 ТК РФ).

Раздел 3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц 15 числа текущего месяца (аванс) и 30 числа (в феврале 28 (29) числа) текущего месяца, по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

3.1.3. Заработная плата выплачивается за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала по письменному заявлению работника переносится до дня, следующего после выплат отпускных (ст. 136 ТК РФ), либо на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

3.1.4. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

3.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

3.1.6. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплату не ниже 30 % от тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника.

3.1.7. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 20 % тарифной ставки (должностного оклада). Ночным считается время с 22 часов до 06 часов.

3.1.8. Установить систему оплаты труда работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Спортивная школа «Юность» г. Новотроицка от 01.01.2019г.

3.1.9. Установить систему материального поощрения, стимулирования, в пределах стимулирующего фонда оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа «Юность» г. Новотроицка от 01.01.2019г.

3.1.10. Юбилеям (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) производить единовременную выплату в размере оклада при наличии финансовых средств.

3.2. В области нормирования труда стороны договорились:

3.2.1. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

3.3. Стороны договорились, что:

3.3.1. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

3.3.2. За организацией признается право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть использованы на увеличение размера надбавок и выплат стимулирующего характера.

3.3.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

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

Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в точности соблюсти процедуру, установленную Трудовым Кодексом РФ.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников -работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения совета трудового коллектива.

4.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие детей, не достигших 16 летнего возраста;

- отцы одиночки, воспитывающие детей, не достигших 16 летнего возраста.

4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает прием новых работников;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или

смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

4.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, режимами работы, расписанием тренировочных занятий, графиками сменности, а также с условиями трудового договора. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. В Учреждении устанавливается 40 часовая неделя для следующих категорий работников:

- руководитель и его заместители;

- работники физической культуры и спорта (за исключением старшего тренера, тренера, инструктора по спорту);

- специалисты и служащие;

- общеотраслевые профессии рабочих.

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

При реализации программ спортивной подготовки продолжительность одного тренировочного занятия устанавливается в академических часах с учетом возрастных особенностей и этапа (периода) подготовки занимающихся.

5.3. Ставка заработной платы тренера (при оплате его труда в зависимости от недельной учебно-тренировочной работы) устанавливается за 24 часа в неделю. Тренерская работа лицами, выполняющими ее помимо

основной работы, в том же Учреждении (заместитель директора по спортивной подготовке, старший инструктор-методист, инструктор-методист, инструктор по спорту - не более 9 часов в свое рабочее время по основной должности), а также работниками физической культуры и спорта других Учреждений является основным местом работы, обеспечены нагрузкой не менее чем на ставку заработной платы (24 часа).

5.4 В период отмены тренировочных занятий для занимающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другими основаниями, являющимися рабочим временем работников физической культуры и спорта и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.5. В связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) для работников физической культуры и спорта вводится дистанционная работа. По инициативе Работодателя исполнять свои должностные обязанности вне места нахождения Работодателя, а также взаимодействовать на протяжении всего рабочего дня с Работодателем по телефону, мобильной связи, электронной почте, с помощью Skype, Viber и WhatsApp при дистанционной удалённой работе.

Перевод Работника на дистанционную (удалённую) работу регулируется Федеральным законом от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удалённой) работы и временного перевода работника на дистанционную (удалённую) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях".

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

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

5.7. В организации одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

5.8. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно ([ст. 122 ТК РФ](#)). На период очередного отпуска по Трудовому кодексу за работником сохраняется его место работы (должность), а также средний заработок ([ст. 114 ТК РФ](#)). То есть оплачивается отпуск за счет работодателя.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику независимо от места его работы, сменности, формы оплаты труда, занимаемой должности, срока трудового договора, организационно-правовой формы

работодателя и т.д. Поэтому отпуска предоставляются в том числе тем, кто работает:

по совместительству ([ст. 287 ТК РФ](#));

на условиях неполного рабочего времени ([ст. 93 ТК РФ](#));

на дому ([ст. 310 ТК РФ](#));

дистанционно ([ст. 312.4 ТК РФ](#)).

Вместе с тем отпуск не предоставляется лицам, с которыми заключены гражданско-правовые договоры ([ст. 11 ТК РФ](#))

5.9. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Инвалидам – 30 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

5.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем. (Список профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагается к Коллективному договору, приложение №1).

5.11. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляется педагогическим работникам. (Список профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные удлиненные оплачиваемые отпуска, прилагается к Коллективному договору, приложение №2).

5.12. Предоставлять по письменному заявлению работника дни, с сохранением заработной платы в пределах фонда оплаты труда, для решения семейных и социально-бытовых вопросов в следующих случаях:

- вступление в брак самого работника – 3 дня;
- вступление в брак одного из членов семьи – 1 день;
- на похороны близких родственников (родителей, детей, родных братьев, сестер) или супруга – 3 дня;
- для проводов в армию близкого родственника (сын, брат, внук) – 1 день;
- одному из родителей первоклассника – 1 день;
- переезд на новое место жительства – 1 день.

5.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни в случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 112, 113).

5.14. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.15. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной

платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

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

Раздел 6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Выделить средства на мероприятия по охране труда.

6.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере не менее 0,2% от сметы расходов на содержание.

6.1.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.4. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

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

6.1.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

6.1.7. Содействовать дополнительной диспансеризации работающих в соответствии с требованиями Федерального закона от 29 ноября 2010г. №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», согласно изменениям в "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019), Статья 185.1. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации (введена Федеральным законом от 03.10.2018 N 353-ФЗ): Гарантии работникам при прохождении диспансеризации установлены ст. 185_1 ТК. Причём, Федеральным законом от 31.07.2020 г. № 261-ФЗ в данную статью внесены изменения, предоставляющие с 11.08.2020 г. работникам, достигшим возраста 40 лет, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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.

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 один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.2. 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 замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.3. В организации создается и действует комиссия по охране труда из представителей работодателя в количестве 3 человек.

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

Раздел 7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

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

- в случае смерти работника оказывать материальную и иную возможную помощь в организации похорон;
- единовременное пособие уходящим с организации работникам, в связи с наступлением полного права на пенсию;
- при рождении ребенка у работника организации выплачивает ему единовременную материальную помощь;
- при увольнении в связи с уходом на пенсию, непрерывно и добросовестно проработавшим в организации 10 и более лет.

В иных случаях, при наличии фонда экономии заработной платы, работодатель может по заявлению работника выплатить ему единовременную материальную помощь в размере до одного должностного оклада один раз в год.

Выплата материальной помощи производится на основании приказа директору МАУ «Спортивная школа «Юность» г. Новотроицка.

7.2. Работодатель подает заявки на выделение путевок для организации отдыха работников и их детей в возрасте до 15 лет включительно.

Раздел 8. Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

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

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. 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.

8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Примечание. При согласии Сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам.

Приложение № 1
к коллективному договору
МАУ «Спортивная школа
«Юность» г. Новотроицка
Директор МАУ «Спортивная школа «Юность»
_____ А.Д. Шиндяев

**Перечень
должностей работников
с ненормированным рабочим днем**

На основании постановления Администрации Оренбургской области от 24.03.2005 г. № 78-п «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА РАБОТНИКАМ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ В ОРГАНИЗАЦИЯХ, ФИНАНСИРУЕМЫХ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ОБЛАСТНОГО БЮДЖЕТА», постановления главы МО город Новотроицк № 1002-п от 27.06.2008 г. «Об утверждении порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств муниципального образования город Новотроицк» п. 8 оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 9 календарных дня предоставить следующим работникам с ненормированным рабочим днем:

1. Заместитель директора по административно-хозяйственной части.

Приложение № 2
к коллективному договору
МАУ «Спортивная школа
«Юность» г. Новотроицка
Директор МАУ «Спортивная школа «Юность»
_____ А.Д. Шиндяев

**Перечень
работников с удлиненным
оплачиваемым отпуском.**

Работодатель обязуется предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии со статьями 114 – 127 Трудового кодекса РФ. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

Дополнительный отпуск в количестве 14 календарных дней установлен для работников с ненормированным рабочим днем и для работников физической культуры и спорта.

К работникам с ненормированным рабочим днем относятся:

- директор;
- заместитель директора по спортивной подготовке;

К работникам физической культуры и спорта относятся:

- старший инструктор-методист;
- инструктор-методист;
- старший тренер;
- тренер;
- спортсмен-инструктор;
- инструктор по спорту.

Приложение № 3
к коллективному договору
МАУ «Спортивная школа
«Юность» г. Новотроицка
Директор МАУ «Спортивная школа «Юность»
_____ А.Д. Шиндяев

Перечень работников МОП,
работающих на сменной работе по графику.

На основании трудового кодекса РФ гл. 16 «Режим рабочего времени», статья 103 «Сменная работа» в соответствии с правилами внутреннего распорядка, коллективного договора и условиями трудового договора по соглашению сторон производить оплату на уровне МРОТ, согласно графика сменности, независимо от количества смен и отработанных часов. График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

К работникам со сменным графиком работы относятся:
- сторож.