

МКУ «Управление по физической культуре и спорту» г. Улан-Удэ

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва №7» г. Улан-Удэ имени
заслуженного тренера России, заслуженного работника физической
культуры России Валерия Манзаракшеевича Сыдеева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МАУ ДО «СШОР №7 им. В.М. Сыдеева»

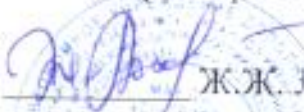
г. Улан-Удэ

на 2023-2026 гг.

Администрация г. Улан-Удэ
Комитет экономического развития и туризма
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
09 августа 2023 г.
Регистрационный № 156
г. Улан-Удэ, Зорис-Тувэ 1.11
Подпись: 

Принят и утвержден на общем собрании
работников СШОР №7
протокол № 3 от «09» августа 2023 г.

от Работодателя:
Директор СШОР №7


Ж.Ж. Нхамажапов
«09» августа 2023 г.

от Работников:
Председатель профкома СШОР №7


Б.О. Цыренов
«09» августа 2023 г.

I. 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 олимпийского резерва №7» г. Улан-Удэ имени заслуженного тренера России, заслуженного работника физической культуры России Валерия Манзаракшеевича Сыдеева (далее МАУ ДО «СШОР №7 им. В.М. Сыдеева» 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 МАУ ДО «СШОР №7 им. В.М. Сыдеева» г. Улан-Удэ (далее учреждение);

- установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;

- создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- от работодателя – директор школы Лхамажапов Жамсо Жалсанович;

- от работников – председатель профкома школы Цыренов Батор Очирович.

1.4. Действия 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 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

2.2. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

2.4. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с момента подписания.

2.Трудовой договор

- 2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). 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, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ: режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
- 2.5. При приеме на тренерско-преподавательскую работу, помимо предъявления установленных законодательством документов (трудовой книжки, паспорта) требуются представление документов о специальном образовании, сведений о наличии/отсутствии судимости, справка с РПНД, справка с наркодиспансера, справка-свидетельство о постановке на учет в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории РФ, документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, сведений о состоянии здоровья (медицинская книжка), военный билет (для военнообязанных).
- 2.6. Лица, поступающие на тренерско-преподавательскую работу в МАУ ДО «СПОР №7 им. В.М. Сыдеева» г. Улан-Удэ проходят обязательное медицинское обследование в установленном порядке. Медицинское обследование тренеров-преподавателей проводится периодически и после приема их на работу.
- 2.7. При приеме сотрудников на работу работодатель знакомит их с Уставом школы, Правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, настоящим договором, инструкциями по охране труда и технике безопасности.
- 2.8. Объем учебно-тренировочной нагрузки тренерам-преподавателям устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении, с учетом мнения профкома. Верхний предел учебно-тренировочной нагрузки может ограничиваться.
- 2.9. Объем учебно-тренировочной нагрузки тренера-преподавателя оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Нагрузка на новый сезон спортивной подготовки тренеров-преподавателей и

других работников, ведущих тренерско-преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома.

3.0. Эта работа завершается до окончания сезона спортивной подготовки и ухода работников в отпуск для определения групп и учебно-тренировочной нагрузки в новом сезоне спортивной подготовки.

3.1. При установлении тренерам-преподавателям нагрузки на новый сезон спортивной подготовки, как правило, сохраняется её объем и не может быть уменьшена по инициативе администрации в текущем календарном году за исключением случаев уменьшения количества часов по программам спортивной подготовки, планам, сокращением количества групп и спортсменов.

3.2. Нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим тренерам-преподавателям.

3.3. Учебно-тренировочная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни планируется в соответствии с планом школы и календарём спортивно-массовых мероприятий школы.

3.4. Уменьшение или увеличение нагрузки тренера-преподавателя в течение сезона спортивной подготовки по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе руководителя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам спортивной подготовки, сокращения количества групп, спортсменов;
 - временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работ без согласия работника не может превышать одного месяца в течение календарного года),
 - выход на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебно-тренировочной нагрузки по инициативе работодателя согласие сотрудника не требуется.

3.5. По инициативе руководителя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый сезон, в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа групп, количества спортсменов, изменение количества часов работы по учебному плану) при выполнении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности (ст.74 ТК РФ).

3.6. В течение сезона изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.7. О введении изменений существенных условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

3.8. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то руководитель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в учреждении работу, в соответствии с его квалификацией и состоянию здоровья.

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

3.10. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) руководителя в соответствии с общим порядком оформления прекращения трудового договора (ст.84.1 ТК РФ).

3.Трудовые отношения.

Трудовые отношения работников МАУ ДО «СШОР №7 им. В.М. Сыдеева» г. Улан-Удэ регулируются законодательством Российской Федерации, ведомственными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, трудовыми договорами с работниками.

2.1. Работодатель обязан:

- обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами для выполнения задач, определяемых уставом, приказами, распоряжениями;

- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

- осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского обслуживания работников, организацию отдыха и досуга;

- предоставлять представителю трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- предоставлять по просьбе представителя трудового коллектива отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также информацию о существующих в учреждении социальных программах (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

- сотрудничать с представителем трудового коллектива в рамках установленного трудового распорядка, своевременно рассматривать предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- реализовывать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации учреждения, в соответствии с действующим законодательством.

2.2. Представитель трудового коллектива обязуется: *Прор. Колмбет*

- представлять интересы трудового коллектива при решении вопросов,

затрагивающих трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально – экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

- выражать мнение трудового коллектива при увольнении работников по инициативе работодателя;
- предлагать меры по социально – экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации учреждения, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства в области занятости.

2.3. Работники обязаны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе и имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.4. Работодатель имеет право:

- заключать и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке установленном ТК РФ и законодательством Российской Федерации;
- вести переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке установленном Трудовым кодексом, федеральными законами Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;
- принимать локальные нормативные акты.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1.Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель направляет работников на различные проблемные конференции, семинары для выступления и обмена опытом, содействует в обобщении опыта тренеров-преподавателей, подготовке их собственных публикаций и пособий к печати.

4.3. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

4.4. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
- повышать квалификацию тренеров-преподавателей не реже чем один раз в 4 года;

- в случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), в среднюю заработную плату по основному месту работы. 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).

- 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.

- 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 или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.)

5. Обязательства сторон в области

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме 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 случаях массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Работникам, получившим уведомление по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учётом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

5.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

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

Обязанности профкома:

5.6. Осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза.

5.7. Вносит предложения о социальных гарантиях и интересах работников школы.

5.8. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий в вопросах предоставления льгот и увольнения в соответствии с Законом РФ и настоящим Коллективным договором.

- 5.9.Обязуется содействовать эффективной работе школы присущими профсоюзу методами и средствами.
- 5.10. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора.
- 5.11. Поздравлять работников и занимающихся с их знаменательными датами, успехами и достижениями.
- 5.12. Ходатайствовать перед работодателем о поощрениях, награждениях, о присвоении им почетного звания.
- 5.13. Помогать работодателю в организации и улучшении условий труда, повышения эффективности и качества тренировочной работы.
- 5.14. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в необходимых случаях.
- 5.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 5.16. Профсоюзы участвуют в работе комиссии по утверждению доплат стимулирующего характера каждому работнику учреждения.
- 5.17. Информировать трудовой коллектив об установленных доплатах стимулирующего характера.

Стороны договорились, что:

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; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью; неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работы работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том что:

- 6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), с учетом специфики работы тренерско-преподавательского состава, годовым календарным графиком спортивно-массовых мероприятий, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора.

должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. За нормированную часть рабочего времени работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

6.3. Для руководящих работников, работников из числа административного, хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Выходные дни: суббота и воскресенье.

6.4. Конкретная продолжительность рабочего времени тренерско-преподавательского состава устанавливается с учетом норм часов тренерско-преподавательской работы, установленных за ставку заработной платы, объемов тренерско-преподавательской нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

6.5. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего распорядка, утвержденными Работодателем.

6.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседание тренерско-преподавательского совета, родительского собрания и т.п.) тренер-преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

6.8. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством с согласия выборного профсоюзного органа по письменному согласию (распоряжению) работодателя или представителя работодателя и письменного согласия работника (ТК РФ ст.113, ст.153). Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон в денежной форме, но не менее, чем в двойном размере, что фиксируется в коллективном договоре.

6.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

6.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем тренеров-преподавателей и других работников учреждения. В эти периоды тренеры-преподаватели привлекаются работодателем к организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебно-тренировочной нагрузки до начала каникул.

6.11. Директору, заместителю директора по спортивной работе, инструкторам-методистам и тренерам-преподавателям, предоставляется отпуск: 28 основных календарных дней + 8 +14 дополнительных оплачиваемых календарных дней; заместителю директора по АХЧ,

обслуживающему персоналу – 28 основных календарных дней + 8 дополнительных оплачиваемых календарных дней.

6.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома 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.

6.13. Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии и порядке, установленным ст. 114-128 ТК РФ. Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.14. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть замена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.15. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

при рождении ребёнка – 3 дня;

в связи с переездом на новое место жительства – 1 день

для проводов детей в Армию – 2 дня

в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 (3) дня

на похороны:

- родителей, супругов, детей – 5 дней

- других родственников – 1 день

неосвобождённому председателю профкома первичной профсоюзной организации и членам профкома – 3 дня

при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – 2 дня

за достижение высоких результатов – 2 дня

активность, творческий вклад – 1 день.

6.16. Работник, являющийся супругой (супругом), бывшей супругой (супругом) (при условии наличия совместных детей) гражданина, принимающего участие в специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей (далее - специальная военная операция), имеющий ребенка (детей) дошкольного возраста, имеет право на:

1) Сокращение продолжительности рабочего дня на один час с сохранением заработной платы за полный рабочий день. Право на сокращение продолжительности рабочего дня, предусмотренное настоящим пунктом, предоставляется также не вступавшим в повторный брак вдовам (вдовцам) граждан, погибших (умерших) вследствие участия в специальной военной операции, при условии наличия совместных детей дошкольного возраста.

Продолжительность рабочего дня сокращается работодателем на основании личного заявления работника, к которому прилагаются копии:

- документа, подтверждающего участие супруга (супруги), бывшего супруга (супруги) в специальной военной операции;

- свидетельства о заключении (расторжении) брака;

- свидетельства о рождении ребенка (детей);

- договора об образовании по образовательным программам дошкольного образования или договора об оказании услуг по содержанию ребенка и (или) присмотру и

уходу за ребенком;

- свидетельства (справки) о смерти (для вдов (вдовцов).

2) Предоставление ежегодного отпуска (части ежегодного отпуска) в период нахождения в отпуске их супруга (супруги), участника специальной военной операции, независимо от утвержденного графика отпусков по желанию работника».

7. Оплата и нормирование труда.

Оплата труда работников учреждения производится на основании Постановления Администрации г. Улан-Удэ от 13.03.2023г. №60 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации г. Улан-Удэ».

Стороны исходят из того, что:

7.1 Оплата труда работника учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда, должностные оклады (тарифные ставки) всем категориям работников устанавливаются согласно штатному расписанию.

7.2. Ставки заработной платы и должностные оклады тренеров-преподавателей устанавливаются в зависимости от образования и стажа тренерско-преподавательской работы, либо квалификационной категории присвоенной по результатам аттестации (ст.143 ТК РФ). Тарификация работ и профессий производится на основании действующих тарифно-квалификационных справочников.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

7.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 05 число следующего месяца. 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.

7.4. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда и включает в себя:

- базовый оклад (базовый должностной оклад);
- повышающие коэффициенты к базовым окладам;
- выплаты стимулирующего и социального характера;
- выплаты компенсационного характера.

7.5. Изменение размеров заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при поощрении ведомственными наградами - со дня вручения;

- при наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого оклада (ставки) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.6. Производить доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, расширения зоны обслуживания в размере 100% тарифной ставки (оклада) по совмещаемым должностям. Внешнее совместительство до 100% оклада, тарифа.

7.7. Работодатель обязуется:

- Администрация своевременно проводит работу по тарификации тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов, заместителей директоров и работников, ее уточнение в связи с изменением стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации.

- Производить выплату заработной платы по итогам работы за месяц работникам заработной платы в учреждении производится два раза в месяц на спецкарсчет сотрудников учреждения. На основании личного заявления работника выплаты заработной платы может производиться один раз в месяц.

7.9. Руководитель обеспечивает занятость работников по письменному согласию работников (ст.157 ТК РФ) во время карантин, отмены работы из-за сильных морозов или иных стихийных бедствий, а также ввиду отключения электроэнергии, воды в здании, а выплату заработной платы производить в полном размере, что зафиксировать в КД.

7.8. Работодатель обязуется:

Возместить работникам ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере 100% заработной платы.

(среднего заработка, неполученной заработной платы) (ст.234 ТК РФ)

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты труда, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несёт руководитель учреждения.

Ежемесячно предоставляется расчётно-платёжная ведомость (ст.136 ТК РФ).

8. Гарантии и компенсации

8.1. Стороны договорились, что работодатель:

Оказывает материальную помощь, производит выплаты из средств экономии фонда заработной платы по случаю:

- по итогам года за счет экономии фонда оплаты труда;

- к юбилейным датам за многолетний труд, в связи с 50-летием, 60-летием, 70-летием, 75-летием и 80-летием и т.д. – не более одного оклада;

- в связи с выходом на пенсию – не более одного оклада;
- при рождении ребенка – не более одного оклада;
- в связи с потерей близких родственников (родители, дети, супруг) - не более одного оклада;
- в связи с болезнью - не более одного оклада.

8.2. Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы, должностным окладам и оказание материальной помощи производится в пределах экономии фонда оплаты труда по смете учреждения и в соответствии с действующим положением об оплате труда учреждения, предусматривается в КД и не может рассматриваться как целевое использование средств.

8.3. Многодетным, малообеспеченным семьям, на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов, в связи с тяжелым материальным положением или другими чрезвычайными ситуациями (кража, пожар и т.п.) – размер выплаты определяется индивидуально в отношении каждого работника с учетом конкретных обстоятельств.

8.4. Материальные выплаты производятся на основании личного заявления, согласования профсоюзной организации, документов, подтверждающих факт данной ситуации (болезнь, кража, пожар и т.п.)

8.5. В условиях непрерывного исполнения обязанностей в течении дня в период отдыха и оздоровления детей на территории спортивно- оздоровительного лагеря «Юнтур», обеспечивает работников питанием, за исключением сторожей, с возможностью приема пищи одновременно с детьми либо в специально отведенном для этого помещении.

8.6. Обеспечивает гарантии и компенсации работникам при сокращении численности или штата (ст.178,179,180 ТК РФ).

8.7. Работодатель обязуется предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их раздельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

8.8. Согласно ст. 186 ТК РФ в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра сотрудник освобождается от работы;

- по соглашению с работодателем сотрудник вправе в день сдачи крови и ее компонентов выйти на работу (за исключением случаев, если он работает во вредных и (или) опасных условиях). Тогда сотруднику по его желанию предоставляется другой день отдыха;

- при сдаче крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха;

- после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Такой дополнительный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов;

- при сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за сотрудником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

9. Охрана труда и здоровья. Специальная оценка условий труда. Дистанционная работа.

9. Работодатель обязуется:

9.1. 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).

- 9.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.
- 9.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 9.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 9.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 9.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- 9.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 9.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).
- 9.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 9.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 9.11. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении трудовых обязанностей.
- 9.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 9.13. Обеспечить прохождение бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 9.14. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.
- 9.15. Финансировать мероприятия по охране труда в соответствии ст. 225К РФ.
- 9.16. Не допускать эксплуатацию оборудования, проведение работ и учебно-тренировочного процесса на местах, где выявлены нарушения нормативных правовых актов по охране труда, создающие угрозу жизни и здоровью сотрудникам и обучающимся, с последующим уведомлением руководителя учреждения.
- 9.17. Профсоюз обязуется:
- Организовывать культурно - массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
 - Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;

- Запрашивать и получать от руководителя школы материалы по вопросам охраны труда, требовать письменных объяснений от лиц, допустивших нарушения нормативных правовых актов по охране труда, правил техники безопасности;
- Вносить предложения руководителю учреждения об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда, медосмотр или грубо нарушающих правила, нормы и инструкции по охране труда;
- Принимать участие в рассмотрении и обсуждении состояния охраны труда в школе на тренерских советах, собраниях трудового коллектива, заседаниях профсоюзного комитета;
- Вносить руководителю учреждения предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по созданию безопасных условий труда и тренировочного процесса, а также о привлечении в установленном порядке к дисциплинарной, материальной и уголовной ответственности виновных в нарушении законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;
- Оказывать содействие техническим инспекторам по охране труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.18. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также – проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст.214 ТК РФ) и иными федеральными законами.

9.19. Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя.

9.20. Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям статьи 19 ТК РФ и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора.

9.21. Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

9.22. В случае проведения специальной оценки условий труда в отношении условий труда работников, допущенных к сведениям, отнесенным к государственной или иной охраняемой законом тайне, ее проведение осуществляется с учетом требований

законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне.

9.23. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

9.24. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору с условиями выполнения трудовой функции вне места нахождения работодателя (осуществления дистанционной работы).

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

9.26. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.27. Для дистанционных работников продолжительность ежедневной работы, рабочее время и время отдыха устанавливается как и другим работникам Учреждения, которое определяется действующими правилами внутреннего трудового распорядка.

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 РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» не нарушая процедуру разрешения разногласий (глава 61 ТК РФ).

11. Особенности регулирования трудовых отношений спортсменов и тренеров

11.1. Правовое регулирование трудовых отношений работников — спортсменов (обучающихся) и тренеров-преподавателей осуществляется Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», другими федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами (ст. 5, 6, 8 — 10 ТК РФ) и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2. Стороны пришли к соглашению в том, что:

11.2.1. Работодатель обязан по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций направлять спортсменов, тренеров-преподавателей с их письменного согласия в спортивные сборные команды Российской Федерации для участия в учебно-тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд.

11.2.2. На время отсутствия спортсмена (обучающегося), тренера-преподавателя на рабочем месте в связи с проездом к месту расположения спортивной сборной команды РФ и обратно, а также в связи с участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды за спортсменом (обучающимся), тренером-преподавателем сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

11.3. Спортсмен (обучающийся), тренер-преподаватель имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера-преподавателя только с разрешения работодателя по основному месту работы.

11.4. Продолжительность ежедневной работы для спортсменов (обучающихся), не достигших возраста восемнадцати лет, может устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной ч. 1 ст. 92 ТК РФ.

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

12. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

12.1. Не допускается ограничение гарантированных законов 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.

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

12.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

12.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

12.5. 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).

12.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечислять на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления не допускается.

12.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

12.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.3 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

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

12.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

12.11. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);

Привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

Запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

Очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

Установление заработной платы (ст.159 ТК РФ);

Применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

Массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);

Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

Создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

Составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

Утверждение формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ);

Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

Размеры заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

13. Контроль, за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

13.1. работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;

13.2. совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;

13.3. осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

13.4. рассматривают в 3-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия конфликты, связанные с его выполнением;

13.5. соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки;

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

13.7. настоящий коллективный договор действует в течение – трёх лет со дня подписания.

Коллективный договор принят «09» августа 2023 г.