


Директор МАУ ДО
«СШ № 6 им. Манеева В.П.»

Председатель общего собрания
трудоового коллектива МАУ ДО
«СШ № 6 им. Манеева В.П.»


И.В. Шумин

«12» ноября 2024года


А.С. Солдатова

«12» ноября 2024года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа № 6 им. Манеева В.П.»

на 2024 – 2027гг.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от 12 ноября 2024 года

Новокузнецкий городской округ
2024 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа № 6 им. Манеева В.П.» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (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 Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенных сторонами.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, в лице их представителя – председателя общего собрания трудового коллектива;

- работодатель в лице его представителя – директора МАУ ДО «СШ № 6 им. Манеева В.П.» Шумина Игоря Владимировича.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

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

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

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

1.9. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

1.10. Условия и оплата труда, социальные льготы и гарантии, установленные в коллективном договоре и трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам), ухудшающие положения работников Учреждения по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, являются недействительными.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.12. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через общее собрание трудового коллектива:

- учет мнения общего собрания трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, а также по вопросам, предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечивать условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, локальными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением и должностной инструкцией трудовую функцию и соблюдать действующие в Учреждении Правила внутреннего трудового распорядка.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием Учреждения, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе для тренеров-преподавателей объем учебно-тренировочной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены или дополнены только в соответствии с вышеуказанной статьей.

2.6. Для тренеров-преподавателей объем учебно-тренировочной нагрузки устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебно-тренировочному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

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

2.7. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативными актами Учреждения, регламентирующими трудовые отношения.

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

2.9. Помимо оснований, предусмотренных статьей 77 ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора со спортсменом могут быть:

- спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;
- нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

2.10. Помимо оснований, предусмотренных статьей 77 ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор с тренером-преподавателем прекращается вследствие нарушения тренером-преподавателем, в том числе однократного, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанного нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

2.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

Запрещение требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, не исключает права сторон по взаимному согласию изменить условия трудового договора, трудовой функции.

Изменение трудовой функции, обусловленной трудовым договором, является переводом на другую работу. Условия и порядок перевода на другую работу регулируются ТК РФ.

2.12. Трудовые функции без изменений условий трудового договора могут быть расширены при условии установления за это соответствующих доплат или надбавок стимулирующего характера.

3. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

3.1. При заключении трудового договора с тренерами-преподавателями и спортсменами необходимо руководствоваться нормами главы 54.1. ТК РФ с учетом положений настоящего коллективного договора.

3.2. В штатном расписании Учреждения, осуществляющего реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, могут быть предусмотрены следующие должности:

3.2.1. В отношении работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях:

- спортсмен.

3.2.2. В отношении работников, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов:

- тренер-преподаватель.

3.3. Помимо условий, установленных частью второй статьи 57 ТК РФ, обязательными условиями для включения в трудовой договор со спортсменами являются условия об:

- обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных мероприятиях под руководством тренера-преподавателя;

- обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

- обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;

- обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;

- обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля.

3.4. Для спортсменов, не достигших возраста 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: до 16 лет – не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

3.5. Помимо условий, установленных частью второй статьи 57 ТК РФ, обязательным для включения в трудовой договор с тренером-преподавателем является условие об обязанности тренера-преподавателя соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами).

3.6. Тренеры-преподаватели, помимо общих прав, установленных нормами трудового законодательства, пользуются в Учреждении следующими дополнительными правами:

- свобода выбора и использования методически обоснованных форм, средств и методов учебно-тренировочного процесса;

- право на участие в разработке дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, учебно-тренировочных планов, календарных графиков, методических материалов и иных компонентов дополнительных образовательных программ спортивной подготовки;

- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций в соответствии с трудовым договором;

- право на бесплатное пользование информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения учебно-тренировочного процесса, необходимым для качественного осуществления дополнительного образования/спортивной подготовки, научной или исследовательской деятельности;

- право на участие в управлении учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Учреждения;

- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики тренеров-преподавателей.

3.7. Режим рабочего времени и времени отдыха тренеров-преподавателей определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными нормативными актами Учреждения, трудовым договором, графиками работы и расписанием учебно-тренировочных занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом методических рекомендаций.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, расписанием учебно-тренировочных занятий, годовым календарным планом физкультурных и спортивных мероприятий, утвержденным работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возложенными на них уставом Учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, спортсменов и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

4.4. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье:

- начало работы – 8³⁰
- перерыв на обед – с 12⁰⁰ до 13⁰⁰
- окончание работы – 17³⁰

4.5. Для тренеров-преподавателей и инструкторов-методистов устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ).

Для тренеров-преподавателей устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания определяется с учетом расписания учебно-тренировочных занятий Учреждения, учебно-тренировочного плана, календарного плана на соответствующий год.

Для инструкторов-методистов устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье:

- начало работы – 8³⁰
- перерыв на обед – с 12⁰⁰ до 13⁰⁰
- окончание работы – 16⁴⁵ (пятница – 16³⁰)

4.6. Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей, оплата труда которых осуществляется по нормативам, за подготовку одного обучающегося в процентах от ставки, регулируется в зависимости от максимального количества часов учебно-тренировочной работы в неделю, установленных для каждого обучающегося, периодов и задач его подготовки, возможного объединения обучающихся в группы и других условий согласно Положению об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 6 им. Манеева В.П.».

4.7. В рабочее время тренера-преподавателя кроме непосредственно тренерской работы, включается иная работа тренера-преподавателя: индивидуальная работа со спортсменами, научная, исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления Учреждением.

4.8. Для отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику: дежурный по спортивному залу, сторож.

4.9. Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих категорий работников: директор, заместитель директора, главный бухгалтер.

4.10. Если режим работы конкретного работника отличается от установленного в п.п. 4.4, 4.5, продолжительность рабочего дня, время начала и окончания работы, перерыв на отдых и питание, чередование рабочих и нерабочих дней для него устанавливаются трудовым договором и (или) дополнительными соглашениями к нему с учетом п.п. 4.3, 4.12.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий день оплачивается в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ.

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

В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата такой работы производится в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено в течение месяца или к отпуску дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

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

4.15. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника Учреждения составляет 28 календарных дней, работника моложе 18 лет составляет 31 календарный день. Работнику, имеющему инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для категории работников: директор, заместитель директора, инструктор-методист, тренер-преподаватель составляет 42 календарных дня.

4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива 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.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случае временной нетрудоспособности работника и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (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).

Выплата денежной компенсации за неиспользованный ежегодный отпуск осуществляется в соответствии со статьями 126, 127 ТК РФ.

4.17. В соответствии со статьей 122 ТК РФ работникам по новому месту работы ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении полностью, независимо от времени поступления на работу. По соглашению сторон

оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.18. Работодатель обязуется:

4.18.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- спортсменам – 4 календарных дня (ст. 348.10 ТК РФ);
- с ненормированным рабочим днем – не менее 3 календарных дней (ст. 119 ТК РФ):

- ✓ для директора Учреждения – 14 календарных дней;
- ✓ для заместителя директора – 7 календарных дней;
- ✓ для главного бухгалтера – 7 календарных дней.

Дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.18.2. Предоставлять работникам дополнительные дни отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

4.19. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы устанавливается ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Оплата труда работников Учреждения регулируется Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 6 им. Манеева В.П.» (далее –

Положение), разработанного на основании Постановления Правительства Кемеровской области - Кузбасса от 12 февраля 2021 г. N 72 «О Примерном положении об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса, подведомственных Министерству физической культуры и спорта Кузбасса», а также вносимых изменений и дополнений к Положению.

5.2. Условия оплаты труда работников Учреждения включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

5.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

5.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5.5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.6. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.

5.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, за исключением работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, определяются путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для квалификационного уровня должностей по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом уровня профессиональной подготовки, стажа работы и наличия квалификационной категории, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности.

Размер оклада (должностного оклада) рабочего определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ.

5.8. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения, на повышающий

коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

5.9. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по различным основаниям осуществляется путем суммирования и (или) умножения на размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения – в размере 0,2;

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения – в размере 0,1;

- работникам Учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России», «Мастер спорта России международного класса», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» и другие почетные звания Российской Федерации, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – в размере 0,1.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 0,1, 0,2 производится по одному (максимальному) основанию.

5.10. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится в следующие сроки:

- при изменении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности – согласно дате приказа по Учреждению;

- при присвоении спортивного разряда, спортивного звания – со дня присвоения спортивного разряда, спортивного звания;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;

- при присвоении квалификационной категории – согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;

- при присуждении ученой степени – с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

Решение о присуждении ученой степени доктора наук вступает в силу с даты его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии.

Решение о присуждении ученой степени кандидата наук вступает в силу с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук.

5.11. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы,

степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

5.12. Для определения размеров заработной платы тренеров-преподавателей директор Учреждения ежегодно на начало учебно-тренировочного года утверждает тарификационные списки.

Изменения размеров заработной платы в течение года оформляются приказом по Учреждению и вносятся в тарификационные списки.

Исчисление заработной платы тренера-преподавателя, в том числе тренера-преподавателя, работающего по совместительству, производится из расчета должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов и нагрузки тренера-преподавателя, устанавливаемых ежегодно при утверждении тарификационных списков.

Нагрузка тренера-преподавателя определяется путем суммирования:

- произведений (сумм произведений) размеров нормативов оплаты труда за одного обучающегося на этапах спортивной подготовки на численность обучающихся в Учреждении под руководством тренера-преподавателя на соответствующих этапах спортивной подготовки (спортивно-оздоровительный, начальной подготовки, учебно-тренировочный, совершенствования спортивного мастерства);

- произведений (сумм произведений) размеров нормативов оплаты труда за подготовку спортсменов высокого класса на численность обучающихся в Учреждении под руководством тренера-преподавателя, показавших спортивный результат на соревнованиях различного уровня.

В случае если должностной оклад, умноженный на норматив оплаты труда, меньше установленного тренеру-преподавателю должностного оклада, к расчету заработной платы принимается должностной оклад, умноженный на рассчитанный норматив оплаты труда. Прочие повышающие коэффициенты, установленные тренеру-преподавателю, исчисляются от данного рассчитанного должностного оклада.

Установленная заработная плата выплачивается ежемесячно вне зависимости от числа рабочих дней в разные месяцы года.

5.13. К компетенции директора относится право о назначении своих заместителей на совмещение должности Директора на время его отсутствия (отпуск, командировка и т.д.).

Для работников Учреждения размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника могут устанавливаться исходя из фактически выполняемого объема работ по совмещаемой должности (профессии) или обязанностей отсутствующего

работника. Размер доплаты определяется по соглашению с работодателем с учетом содержания и объема дополнительной работы (ч. 2 ст. 151 ТК РФ).

5.14. Оплата труда совместителей, работающих в Учреждении, осуществляется на условиях, определенных трудовым договором, заключенным между директором Учреждения и работником.

При установлении совместителям с повременной оплатой труда нормируемых заданий при выполнении установленного объема работ с надлежащим качеством оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

К данной категории работников относятся:

- уборщик производственных и служебных помещений – норма убираемой площади 500 кв. метров;

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – поддержание в надлежащем состоянии здания и территории Учреждения, проведение текущих ремонтных работ разного профиля.

5.15. Работникам с условиями труда, отклоняющимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты компенсационного характера в соответствии с действующим законодательством:

- за работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере не ниже 40% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов);

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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.

5.16. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- выплаты молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАУ ДО «СШ № 6 им. Манеева В.П.», коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются и производятся независимо от нахождения работника в отпуске.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

Неиспользованные средства централизованного фонда МАУ ДО «СШ № 6 им. Манеева В.П.», а также экономия фонда труда Учреждения направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда и распределяются в соответствии с положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАУ ДО «СШ № 6 им. Манеева В.П.».

5.17. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца: первая выплата – авансовая до 30 числа отчетного месяца в объеме фактического отработанного времени; вторая выплата – полный расчет за отчетный месяц – до 15 числа следующего за ним месяца в денежной форме путем зачисления на банковский счет работника. С условиями расчетов банка каждый работник знакомится лично (ст. 136 ТК РФ).

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

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения.

6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Уведомлять Собрание трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности 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 должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.1.2. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Работодатель обязан сообщить органам службы занятости о возможном высвобождении работников в связи с мероприятиями по сокращению численности (штата), в том числе, носящем массовый характер.

6.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в области физической культуры и спорта, педагогической деятельности;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

6.4. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу

работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

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

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. С учетом мнения общего собрания трудового коллектива и/или педагогического совета определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

7.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

7.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

7.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

7.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии тарифицируются так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм (ст. 219 ТК РФ).

8.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также с переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и вводный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебно-тренировочного года. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

8.1.3. Обеспечивать работников Учреждения средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

Обеспечивать санитарно-гигиенические условия труда.

8.1.4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.1.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с общим собранием трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

8.1.6. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.7. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены общего собрания трудового коллектива в соответствии со статьей 218 ТК РФ.

8.1.8. Обеспечивать прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников.

8.1.9. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.1.10. Оказывать содействие членам комиссии 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 здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.2. Работники Учреждения обязуются:

8.2.1. Соблюдать требования по охране труда и технике безопасности.

8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.2.3. Проходить обязательные периодические медицинские обследования.

8.2.4. Немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Стороны договорились, что работодатель:

9.1.1. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных), в том числе средств, направленных на оплату труда.

9.1.2. Выплачивает пособия по уходу за ребенком в соответствии с действующим законодательством.

9.1.3. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Стороны договорились о следующем:

10.1.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

10.1.2. Работодатель рассматривает все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

Соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

10.1.4. Работодатель и общее собрание трудового коллектива признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязанности.

10.1.5. Требования трудового коллектива утверждаются на общем собрании большинством голосов. Собрание считается правомочным, если на нем присутствовали не менее 3/4 членов коллектива. Требования направляются работодателю в письменной форме не позднее трех дней со дня их утверждения.

10.1.6. Работодатель обязан рассмотреть требования в трехдневный срок со дня получения и сообщить о своем решении в письменной форме.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

11.2. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с коллективным договором.

11.3. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствии с действующим законодательством.

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

11.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания действия настоящего договора.

От работодателя:

Директор МАУ ДО «Спортивная школа № 6 им. Манеева В.П.»

И.В. Шумин

« 12 » 11 2024

От работников:

Председатель общего собрания трудового коллектива

А.С. Солдатова

« 12 » 11 2024

