

Принято:
На Общем собрании
МАУ ДО «СШОР «ДЕРЖАВА»
Протокол № 2 от «26» 02 2024 г.
Представитель трудового коллектива
Волков С.В.

Утверждено:
Приказом № 06-05 от «26» 02 2024 г.
Директор
МАУ ДО «СШОР «ДЕРЖАВА»
Фрай Ю.В.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР № 5

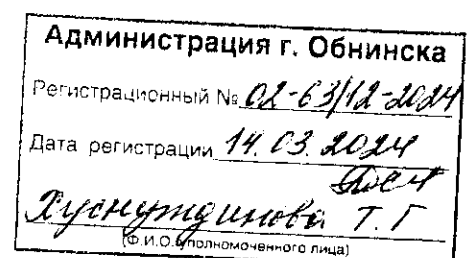
МАУ ДО «СШОР «ДЕРЖАВА»

на период с 2024 по 2027 год

Зарегистрирован Администрацией

Города Обнинска « » 2024г.

Регистрационный №



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются руководство школы МАУ ДО «СШОР «ДЕРЖАВА», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Фрай Юрия Владимировича, и сотрудники МАУ ДО «СШОР «ДЕРЖАВА», именуемые в дальнейшем «Коллектив», в лице Волкова Сергея Владимировича.

1.2. Коллективный Договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в отрасли и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защиты работников.

1.2.1. С целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот для работников и по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами.

Настоящий договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудового Кодекса Российской Федерации, «Основы законодательства об охране труда в Российской Федерации» и иных правовых актах.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников и гарантии, предоставляемые Работодателем.

1.4. Работники Учреждения общим собранием трудового коллектива выбирают своего представителя и наделяют его правом заключить коллективный договор и представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств сторон в период действия коллективного договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАУ ДО «СШОР «ДЕРЖАВА», независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах (в том числе с совместителями, временными и сезонными работниками) – по одному для каждой стороны.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовыми обязанностями (ст. 68 ТК РФ). Дополнительно работником в местных органах внутренних дел оформляется справка о наличии (отсутствии) судимости (ст. 351.1. ТК РФ).

При поступлении на работу работник должен пройти обязательный предварительный медицинский осмотр (обследование) (ст. 214 ТК РФ) и оформить медицинскую книжку.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором.

2.4. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускаются в связи с изменениями организационных или технологических условий труда без изменения трудовой функции работника (работы по определенной профессии, квалификации или должности).

2.5. Помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.7. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить свою квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

2.8. При увольнении работника по сокращению штата выходное пособие выплачивается в соответствии с законодательством РФ (ст. 178 ТК РФ).

2.9. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случая ликвидации учреждения.

2.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.

2.11. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

3.1. Режим рабочего времени в организации устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным общим собранием работников.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников устанавливается следующая продолжительность рабочей недели:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов,

– для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов.

3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ.

3.5. При направлении работника в командировку работодатель руководствуется ТК РФ и положением МАУ ДО «СШОР «ДЕРЖАВА» о служебных командировках.

3.6. По желанию работника, с его письменного заявления, он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами учреждения.

3.7. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать 4 часов в день.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Выходные дни в организации установлены правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Перерыв на обед в организации установлен продолжительностью 60 минут. Время обеденного перерыва установлено правилами внутреннего трудового распорядка.

На работах, где по ее условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего дня.

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.4. Продолжительность оплачиваемого отпуска установлена законодательством РФ. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Спортсмену предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 4 календарных дня. Тренеру предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 14 календарных дней (ст. 348.10 ТК РФ). Руководителю МАУ ДО «СШОР «ДЕРЖАВА» предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 10 календарных дней.

4.5. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- а) со свадьбой самого работника до 5 календарных дней;

- б) свадьбой детей 2 дня;

- в) смертью родственников (мать, отец, брат, сестра, сын, дочь) до 5 календарных дней;

- г) рождением ребенка до 5 календарных дней;
- д) переездом на новое место жительства 1 день;
- е) в других случаях по договоренности между работником и Работодателем.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

5.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

5.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

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

5.4. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
- повышать квалификацию работников не реже чем один раз в пять лет (при наличии соответствующих курсов, дисциплин и т.д.);
- организовывать проведение аттестации работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6. ОПЛАТА ТРУДА.

6.1. Заработная плата в учреждении выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда руководителя и работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «ДЕРЖАВА» города Обнинска на основании Постановления Администрации города Обнинска от 31.07.2018 г. № 1227-п.

6.2. Работодателем установлены следующие системы оплаты труда: повременная. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 03 и 18 числа.

6.3. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется трудовым договором и приказом по МАУ ДО «СШОР «ДЕРЖАВА».

6.4. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к должностным окладам за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученных заданий, за качественный труд выполняемой работы.

Размеры надбавок определяются работодателем, положением об оплате труда руководителя и работников МАУ ДО «СШОР «ДЕРЖАВА» и оформляются приказом по МАУ ДО «СШОР «ДЕРЖАВА».

6.5. 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. На усмотрение руководителя при привлечении сотрудника к работе в выходной или нерабочий праздничный день производить оплату не менее чем в двойном размере из расчета месячной ставки (ст. 153 ТК РФ).

6.6. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда им устанавливается выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты согласно положению об оплате труда руководителя и работников МАУ ДО «СШОР «ДЕРЖАВА».

6.7. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ на основании Постановлений Администрации города Обнинска и законодательных актов Калужской области.

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА ТРУДА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

7.1. Работодатель обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда, применяет современные средства техники безопасности и промсанитарии, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.2. Работодатель обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ.

7.3. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.4. Работодатель принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.5. Работодатель ежегодно разрабатывает план мероприятий (соглашение по охране труда, программу), направленный на улучшение условий и охраны труда в организации и обеспечивает его реализацию.

7.6. Работодатель проводит специальную оценку условий труда.

7.7. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми сертифицированными средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. Отказ от выполнения работы возможен после официального предварительного (за один день) письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере двух третей средней заработной платы.

7.8. Работник обязан соблюдать требования охраны труда, проходить инструктаж по охране труда, немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, проходить обязательные медицинские осмотры.

7.9. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА.

8.1. Организация несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей (ТК РФ Статья 184. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании).

9. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

9.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в размере, определенном законодательством РФ.

9.2. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками организации один раз в год медицинских осмотров.

9.3. Производить оплату дней нетрудоспособности в порядке, установленном законодательством РФ.

9.4. Работникам МАУ ДО «СШОР «ДЕРЖАВА» предоставляются социальные льготы, установленные законодательством РФ. Коллективным договором устанавливаются следующие социальные льготы:

9.4.1. Пособие матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком:

- до 3 лет — по законодательству РФ из средств ФОТ;
- до 1,5 лет — по законодательству РФ из средств социального страхования.

9.4.2. Единовременная материальная помощь в связи с особыми непредвиденными обстоятельствам, а также в случае смерти близких родственников (родители, дети, жена, муж), работникам МАУ ДО «СШОР «ДЕРЖАВА», кроме совместителей и принятых на выполнение временных работ. Единовременная материальная помощь выплачивается при наличии финансовых возможностей учреждения, определяется директором и формируется приказом по учреждению и выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год. Выплачивается при обращении работника (заявление) с приложением подтверждающих документов.

10. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.

10.1. Соблюдать дисциплину труда.

10.2. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции.

10.3. Соблюдать правила техники безопасности, требования охраны труда.

10.4. Бережно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов.

10.5. Повышать свой профессиональный уровень.

10.6. Быть корректными и вежливыми с детьми, родителями (законными представителями) и другими работниками учреждения.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

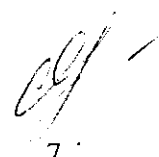
11.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.5. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Уполномоченный представитель
от трудового коллектива



Волков С.В.