

От работодателя:
Директор
МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»»

От работников:
Представить трудового коллектива
МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»»



С.В. Роот
06.10.2018 20 18 г.

Е.А. Квашнина
« 29 » октября 20 18 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа «Спринт»»**

на период с 01.01.2019 года по 31.12.2021 года



Принято:
30.10.2018г
Оператор Н. Мухоморова Н.В.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Спринт»» (МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Спринт»» (далее МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»») в лице директора **Роота Сергея Викторовича**, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и работники МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»», в лице представителя от трудового коллектива Квашниной Елены Алексеевны (протокол общего собрания работников № 4 от 29.10.2018 года).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»», включая директора и главного бухгалтера. Стороны признают юридическое значение и правовой характер настоящего договора и обязуются его выполнять.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»».

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия, в первую очередь, путем переговоров, делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения согласительным путем.

1.10. Ни одна из Сторон в течение действия коллективного договора не вправе отказаться от исполнения принятых по настоящему договору обязательств или объявить о прекращении коллективного договора.

1.11. Все изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимному согласию Сторон. В случае не достижения согласия по отдельным положениям – изменения или дополнения в коллективный договор вносятся на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Положения, по которым не достигнуто соглашение, разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения

работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

3.Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»» и трудовыми договорами.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

3.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, иных конкретных условий в Учреждении.

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только по взаимному соглашению Сторон.

3.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»».

3.7. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.8. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.9. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере.

3.10. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьями 77, 336 ТК РФ.

4.Аттестация педагогических работников

4.1. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276.

4.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях:

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- установления квалификационной категории (по желанию педагогических работников).

4.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее - аттестационная комиссия организации).

4.4. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

4.5. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

4.6. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

4.7. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

4.8. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

4.9. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

4.10. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.11. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

5. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

5.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, стимулирующих надбавках, премировании работников МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»».

5.2. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.3. Формирование фонда оплаты труда Учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется руководителем Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

Фонд оплаты труда работников Учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, формируется для оплаты труда работников, задействованных в процессе деятельности, приносящей доход.

5.4. При формировании расходов Учреждения доля фонда оплаты труда в общем объеме средств, полученном Учреждением на оказание услуги, в соответствии с муниципальным заданием, определяется самостоятельно и составляет не более 45 %.

5.5. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Объем базовой части составляет не более 75 % фонда оплаты труда Учреждения.

Объем стимулирующей части составляет не менее 25 % фонда оплаты труда Учреждения.

5.6. Базовая часть фонда оплаты труда Учреждения состоит из должностных окладов и выплат компенсационного характера (в процентном отношении к размеру должностного оклада).

5.7. Размеры должностных окладов, тарифных ставок и выплат компенсационного характера работников устанавливаются в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации, штатным расписанием, тарификационным списком на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным в установленном порядке Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, иными локальными правовыми актами Учреждения, и отражаются в трудовых договорах, заключаемых с работниками Учреждения.

5.8. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.10. В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников Учреждения, руководителем Учреждения с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам, предусматривающие соответствующие изменения размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

5.11. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников состоит из доплат, надбавок стимулирующего характера и премиального фонда.

5.12. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с локальными нормативными актами, принятыми в МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»».

6. Порядок выплаты заработной платы и иных платежей

6.1. Заработная плата выплачивается работникам учреждения два раза в месяц: аванс 19 число текущего месяца, окончательный расчет за отработанный месяц 04 число месяца, следующего за расчетным. Размер аванса не может составлять менее 50 % должностного оклада работника.

6.2. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В целях защиты персональных данных работников, расчетный листок выдается каждому работнику индивидуально.

6.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

6.4. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается путем перечисления на счет работника в банке, либо путем наличного расчета в кассе Учреждения.

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

6.6. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию Учреждения.

6.7. При прекращении действия трудового договора Работника окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

6.8. Работодатель также обязуется выплачивать Работникам выходное пособие и иные компенсационные выплаты в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

6.9. Оплата отпуска Работникам производится не позднее чем за три дня до его начала, если Работники своевременно подали заявление об отпуске (за две недели до начала отпуска).

6.10. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 Трудового кодекса РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 Трудового кодекса РФ).

В указанных выше случаях Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы Работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если Работник не оспаривает оснований и размеров удержания;

- при увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Удержания за эти дни не производятся в соответствии со ст. 137 Трудового кодекса РФ, если Работник увольняется по основаниям, указанным в п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, п. п. 1, 2, 5, 6 и 7 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ. Заработная плата, излишне выплаченная Работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки, а также, если заработная плата была излишне выплачена Работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

6.11. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся Работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за Работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.

Данные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

7. Установление компенсационных выплат, доплат и надбавок

7.1. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, но не более 50 % от должностного оклада Работника.

7.2. Сверхурочная работа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.3. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в размере одинарной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

7.5. За работу в ночное время производится доплата в размере до 30 % должностного оклада (согласно ч.1 ст.96 Трудового кодекса Российской Федерации ночным считается время с 22 часов до 6 часов).

7.6. Работникам может устанавливаться стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу) за увеличение объема работы - до 50 %.

7.7. Компенсационная выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается в размере 15% на все установленные виды начислений.

7.8. Тренерам-преподавателям, работающим по основному месту работы в МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт», устанавливается ежемесячная денежная компенсация на приобретение методической литературы в сумме 100 (Сто) рублей.

7.9. Педагогическим работникам (методист, тренер-преподаватель), работающим по основному месту работы в Учреждении устанавливаются доплаты за наличие квалификационной категории в размере:

- высшая квалификационная категория – 4 000,00 рублей
- первая квалификационная категория – 3 000,00 рублей
- соответствие занимаемой должности – 1 500,00 рублей.

7.10. Работникам могут устанавливаться иные доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации в размерах и порядке, определенных локальными нормативными актами учреждения.

8. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

8.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ.

8.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме извещает работников не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

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

8.3. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

8.4.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

8.4.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

8.4.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

8.4.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в учреждении, с учетом их квалификации и опыта работы.

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

9. Материальная помощь

9.1. Работникам МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»» выплачивается материальная помощь на основании письменных заявлений:

- 9.1.1. при уходе в очередной отпуск в размере двух должностных окладов;
- 9.1.2. в экстренных случаях (пожар, стихийные бедствия и др.) выплачивается единовременная материальная помощь, при наличии финансовых средств, из средств экономии по заработной плате или от доходов, полученных от оказания платных услуг в размере одного должностного оклада;
- 9.1.3. в связи с увольнением по причине выхода на пенсию по старости, в соответствии с установленным законодательством возрастом, в размере одного должностного оклада;
- 9.1.4. сотрудникам, работающим в учреждении по основному месту работы в случае смерти близких родственников (родители, супруги, дети) из внебюджетных средств в размере пяти тысяч рублей.

10. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников

10.1. Работодатель обязуется:

- 10.1.1. Организовать повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
- 10.1.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации в соответствии с положениями статьи 187 ТК РФ.
- 10.1.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, в соответствии со статьей 173 ТК РФ.

11. Рабочее время и время отдыха

11.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

11.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

11.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»» на основании действующего трудового законодательства РФ.

11.4. В МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье, из расчета 40-часовой рабочей недели для мужчин и 36-часовой рабочей недели для женщин.

Время начала работы: 8.00 часов. Время окончания работы: женщины – 16.00 часов, понедельник в 17.00 часов; мужчины – 17.00 часов. Перерыв для отдыха и питания, с 12.00 до 13.00 часов.

11.5. Для отдельных категорий работников устанавливается режим рабочей недели:

- тренер-преподаватель согласно расписанию учебно-тренировочных занятий;
- гардеробщик, уборщик производственных и служебных помещений (бассейн) – согласно графику сменности.

11.6. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

11.7. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

11.8. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

11.8.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

11.8.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

11.8.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

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

11.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя организации.

11.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Другим категориям Работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

11.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются за особый характер работы следующим категориям работников:

- ✓ главному бухгалтеру – до 11 календарных дней;
- ✓ бухгалтеру – до 10 календарных дней;
- ✓ старшему инструктору-методисту – до 11 календарных дней;
- ✓ заведующему хозяйством – до 10 календарных дней;
- ✓ ведущему специалисту по работе с молодежью – до 10 календарных дней;
- ✓ специалисту по работе с молодежью – до 10 календарных дней;
- ✓ инструктору по спорту – до 10 календарных дней;
- ✓ администратору – до 10 календарных дней;
- ✓ специалисту по охране труда – до 10 календарных дней;
- ✓ специалисту по персоналу – до 10 календарных дней;
- ✓ медицинской сестре – до 10 календарных дней;
- ✓ водителю автомобиля – до 10 календарных дней.

11.13. Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

11.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

11.15. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

11.16. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

11.17. Работники имеют право на предоставление отпуска с сохранением среднего заработка в связи со свадьбой самого работника, свадьбой детей, смертью близких родственников (родители, супруги, дети) – до 2 календарных дней.

12. Охрана и безопасность труда

12.1. Работодатель в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

12.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

12.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

12.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

12.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

12.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

12.1.6. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

12.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

12.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

12.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

12.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.1.11. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

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

12.1.13. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

12.1.14. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

12.1.15. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

12.1.16. Установить нормы выдачи специальной одежды для следующих категорий работающих:

Наименование средства индивидуальной защиты	Нормы выдачи	Сроки носки
Заведующий хозяйством		
1. Костюм хлопчатобумажный или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 ед.	1 год
2. Куртака на утепляющей прокладке	1 ед.	2 года
3. Брюки на утепляющей прокладке	1 ед.	2 года
4. Валенки с резиновым низом или ботинки кожаные утепленные с жестким подноском	1 пара	2,5 года
Медицинская сестра:		
1. Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей	1 ед.	1 год
2. Сланцы	1 пара	1 год
Гардеробщик:		
1. Халат хлопчатобумажный	1 ед.	1 год
2. Сланцы	1 пара	1 год
Водитель автомобиля:		
1. Костюм хлопчатобумажный или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 ед.	1 год
2. Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием	6 пар	1 год
3. Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 ед.	1 год
4. Куртака на утепляющей прокладке	1 ед.	2 года
5. Брюки на утепляющей прокладке	1 ед.	2 года
6. Валенки с резиновым низом или ботинки кожаные утепленные с жестким подноском	1 пара	2,5 года
Уборщик производственных и служебных помещений:		
1. Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей	1 ед.	1 год

2.Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год
3.Обувь с прорезиненной подошвой	1 пара	1 год
4.Перчатки резиновые	2 пары	1 год
5.Респиратор	1 ед.	1 год
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:		
1. Костюм хлопчатобумажный или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 ед.	1 год
2.Обувь резиновая	1 пара	1 год
3.Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием	4 пары	1 год
4.Респиратор	1 ед.	1 год
5.Куртка на утепляющей прокладке	1 ед.	2 года
6.Брюки на утепляющей прокладке	1 ед.	2 года
7.Валенки с резиновым низом или ботинки кожаные утепленные с жестким подноском	1 пара	2,5 года
8.Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие, с шерстяными вкладышами	3 пары	1 год

12.2.Работник обязан:

12.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

12.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

12.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

12.2.4. 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).

12.2.5. 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 Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

12.3. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых

работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

13. Социальные льготы, гарантии и компенсации

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

13.2. Работодатель предоставляет работникам и близким членам их семьи право на бесплатное посещение бассейна, спортивного зала, тренажерного зала, бильярдного зала; бесплатные услуги пункта проката спортивного инвентаря; посещение сауны в размере 50% от стоимости услуги.

14. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

14.1. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

14.2. Стороны рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

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

14.6. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

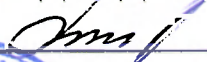
15. Заключительные положения

15.1. Настоящий договор заключен сроком на три года и действует с 01 января 2019 года по 31 декабря 2021 года.

По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

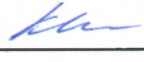
15.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

От работодателя:
Директор
МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»»


С.В. Роот
«07» июля 2018 г.



От работников:
Представить трудового коллектива
МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»»


Е.А. Квашнина
«07» июля 2018 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа «Спринт»»

на период с 01.01.2019 года по 31.12.2021 года

Григорьева О.О. 08.11.2018
оператор 
Викуловский филиал
Григорьева Т.М.


1. Раздел 8 «Гарантии при возможном высвобождении, обеспечении занятости» Коллективного договора МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»» дополнить пунктом 8.4.7. следующего содержания: «8.4.7. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников лицам предпенсионного возраста (за пять лет до выхода на пенсию)».
2. Пункт 12.1.16. раздела 12 «Охрана и безопасность труда» Коллективного договора МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»» изложить в новой редакции следующего содержания: «12.1.16. Установить нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты для следующих категорий работающих:

Наименование должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи	Сроки носки	Примечание	
Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год	п.11 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	
	Перчатки с точечным покрытием	12 пар	1 год		
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов		дежурные		
	Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 шт.	1 год	п.2 приложения к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 20.04.2006 № 297	
	<i>Дополнительно:</i>				
	Куртка на утепляющей прокладке	1 шт.	2 года		
	Брюки на утепляющей прокладке	1 шт.	2 года		
	Валенки с резиновым низом или ботинки кожаные утепленные с жестким подноском	1 пара	2,5 года		
Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	1 шт.	1 год	п.19 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1 год		
	<i>Дополнительно:</i>				
	Обувь с прорезиненной подошвой	1 пара	1 год		

Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год	п.32 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год	
	<i>Дополнительно:</i>			
	Куртка на утепляющей прокладке	1 шт.	2 года	
	Брюки на утепляющей прокладке	1 шт.	2 года	
	Валенки с резиновым низом или ботинки кожаные утепленные с жестким подноском	1 пара	2,5 года	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год	п.135 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1 год	
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	1 год	
	Щиток защитный лицевой или Очки защитные		до износа до износа	
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		до износа	
	<i>Дополнительно:</i>			
	Куртка на утепляющей прокладке	1 шт.	2 года	
	Брюки на утепляющей прокладке	1 шт.	2 года	
	Валенки с резиновым низом или ботинки кожаные утепленные с жестким подноском	1 пара	2,5 года	
Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.	1 год 1 год	п.171 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н

	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	1 год	
	<i>Дополнительно:</i>			
	Обувь с прорезиненной подошвой	1 пара	1 год	
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		до износа	
Медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный	4 шт.	24 мес.	п.1 приложения № 2 к приказу Минздрава СССР от 29.01.1988 № 65
	Колпак или косынка хлопчатобумажная	4 шт.	24 мес.	
	Полотенце	4 шт.	24 мес.	
	Щетка для мытья рук		дежурная	
	<i>Дополнительно:</i>			
	Обувь с прорезиненной подошвой	1 пара	1 год	

3. Раздел 12 «Охрана и безопасность труда» Коллективного договора МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»» дополнить пунктом 12.1.17. следующего содержания: «12.1.17. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников организации».