Представитель работодателя -
Директор МАУ ДО «СШОР №2»
г. Улан-Удэ

_____ В.В. Николаев

"16" 05 2023 г.

(печать)

Представитель работников -
председатель первичной
профсоюзной организации

_____ М.В. Карпова

"16" 05 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва №2» г. Улан-Удэ на 2023 - 2026 годы

Администрация г. Улан-
Комитет [illegible]
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
«17» мая 2023 г.
Регистрационный № 81
гл. спец. Зорикгуева Л.М.
(должность и ФИО специалиста,
[illegible])
Подпись

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы (далее учреждение) 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 правовыми нормативными актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя – Карповой Маргариты Валерьевны;
- работодатель в лице его представителя – директора Николаева Владимира Владимировича.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение работников:

- правила внутреннего трудового распорядка
- Положение о стимулирующих выплатах и единовременного премирования работников МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ
- другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных

актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по его совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективным и трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам).

2.2.Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.3.Трудовой договор с работниками МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, как на определенный, так и на неопределенный срок.

2.4. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом формы трудового договора с работником организации. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом действующего трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, настоящего Соглашения и иных локальных нормативных актов учреждения.

2.4.2. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда;
- выплаты компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обусловливающие получение выплаты);

- выплаты стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты).

Если размер выплат установлен в локальном нормативном акте в процентах или баллах, в трудовом договоре работника указываются эти единицы и условия, при достижении которых они осуществляются.

2.4.3. Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера работодатель излагает в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику учреждения и работодателю, и исключающей неоднозначное толкование этих условий.

2.4.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.5. Работодатель за счет средств организации осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Необходимость подготовки работников и дополнительного профессионального образования для собственных нужд, в том числе при введении профессиональных стандартов, определяет работодатель.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

2.6. Работникам, проходящим подготовку или получающим дополнительное профессиональное образование, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.7. В случае ликвидации организации, реорганизации, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, структуры или типа организации, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ не менее чем за три месяца направляют общему собранию трудового коллектива соответствующее уведомление с указанием количества и категорий увольняемых, а также сроков, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия.

Работодатель проводит консультацию с общим собранием трудового коллектива о мерах содействия занятости высвобождаемых работников.

2.8. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, по его личному письменному заявлению предоставляется определенное время в течение рабочего дня для поиска работы, продолжительность которого определяется коллективным договором.

2.9. Аттестация работников осуществляется в порядке, установленном локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель первичного профсоюза учреждения.

2.10. Первичный профсоюз МАУ ДО «СШОР №2» г. г. Улан-Удэ:

- при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников организации представляет и защищает права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;

- вносит в органы государственной власти, органы местного самоуправления предложения и принимает участие в разработке программ по вопросам занятости, предлагает меры по социальной защите высвобождаемых работников, осуществляет контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;

- проводит разъяснительную работу по реализации мероприятий, проводимых при реорганизации, изменении формы собственности или организационно-правовой формы, типа организации;

- осуществляет бесплатную правовую помощь работникам по вопросам занятости, применения норм трудового законодательства.

3. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

3.1. Стороны коллективного договора признают, что:

3.1.1.Трудовые договоры заключаются в соответствии со ст. 57 Трудового кодекса РФ и с учетом особенностей и условий, установленных статье 348.2 Трудового кодекса РФ и настоящим коллективным договором.

3.1.2.Должностные обязанности работников определяются следующими нормативными правовыми актами:

- тренеров-преподавателей - ЕКС руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", профессиональным стандартом "Тренер-преподаватель", утверждённым Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.12.2020 г. №952н.

- инструкторов-методистов – ЕКС руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта", утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 15.08.2011 № 916н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта", Приказ от 21.04.2022 г. №237н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по инструкторской и методической работе в области физической культуры и спорта».

3.2.При заключении трудового договора работники подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру.

3.2.1.В период действия трудового договора работники проходят обязательные периодические медицинские осмотры в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

3.2.2.Работодатель организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, но не реже одного раза в год) медицинских осмотров.

3.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» соответствующих ЕКС работников, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, настоящим соглашением.

При приеме на работу и в период действия трудового договора МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ обязано знакомить спортсменов, тренеров-преподавателей под роспись также с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями, правилами соответствующих видов спорта, положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях, общероссийскими антидопинговыми правилами и антидопинговыми правилами, утвержденными международными антидопинговыми организациями, условиями договоров работодателя со спонсорами (партнерами), с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсменов, тренеров-преподавателей. Знакомить спортсменов, тренеров-преподавателей с указанными нормами, правилами, положениями (регламентами) и условиями в части, непосредственно связанной с их участием в спортивных мероприятиях в составе спортивной сборной команды Российской Федерации, обязана общероссийская спортивная федерация по соответствующим видам спорта.

3.5. Тренеры-преподаватели пользуются в организации следующими правами:

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

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

3) 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 (дополнительным соглашением к трудовому договору);

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

5) право на участие в управлении, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ;

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

7) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и

объективное расследование нарушения норм профессиональной этики тренеров;

8) иные права, предусмотренные действующим законодательством.

3.5.1.Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, предоставляются следующие социальные гарантии:

1) установление ставки заработной платы в неделю, соответствующей норме часов тренерской работы (тренерская нагрузка) - 18 часов;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю физкультурно-спортивной деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 14 календарных дней;

4) право на длительный отпуск сроком до трех месяцев не реже чем через каждые четыре года непрерывной работы тренера-преподавателя со спортсменами высокого класса - членами спортивных сборных команд Российской Федерации после успешного завершения цикла подготовки (занятие призовых мест по итогам проведения олимпийских, паралимпийских, сурдлимпийских игр, чемпионатов мира);

5) право на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности в соответствии с локальным нормативным актом учреждения;

6) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные коллективным договором учреждения в соответствии с действующим законодательством.

3.5.2. В рабочее время тренеров-преподавателей и иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку, в зависимости от занимаемой должности включается тренерская работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и 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 физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями. Соотношение тренерской и другой работы в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ, с учетом количества часов по учебно-тренировочному плану, специальности и квалификации работника.

3.5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха работников в МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ определяется правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами МАУ ДО «СШОР №2 г. Улан-Удэ, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом методических рекомендаций и указаний Минспорта России.

3.5.4.Тренерам-преподавателям и иным специалистам МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.5.5. В трудовом договоре, заключаемом с тренером-преподавателем, рекомендуется предусмотреть:

1)осуществление деятельности на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечение в полном объеме реализации учебно-тренировочного

процесса в соответствии с утвержденным в МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по видам спорта;

2)соблюдение правовых, нравственных и этических норм и требований профессиональной этики;

3)необходимость уважения чести и достоинства лиц, обучающихся под его руководством;

4)применение методически обоснованных и обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся, форм, методов тренировочного процесса;

5) учет особенностей психофизического развития обучающихся и состояния их здоровья;

6)прохождение аттестации в порядке, установленном действующим законодательством;

7)прохождение в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя;

8) прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

9) соблюдение устава МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ, не нарушать локальные нормативные акты МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ (правила внутреннего трудового распорядка и другие).

3.6. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ определяется внутренними локальными актами учреждения - правилами внутреннего трудового распорядка и типовым трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

4.2. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Тренерам-преподавателям, непосредственно участвующим в тренировочном процессе, устанавливается норма часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) в размере 18 часов в неделю, 720 часов в год (п. 36.5.5. Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденных на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 23 декабря 2022 года).

Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15 - 20 минут.

4.4. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время работников включается проведение учебно-тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и 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 тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

4.5.Локальные нормативные акты МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ по вопросам определения тренерской нагрузки работников, а также ее изменения утверждаются директором и согласовываются с заместителем по спортивной работе.

4.6. Объем учебно-тренировочной нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (с 01 сентября) и устанавливается распорядительным актом МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ.

Объем учебно-тренировочной нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем учебно-тренировочной нагрузки, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

При определении объема учебно-тренировочной нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

Об изменениях объема учебно-тренировочной нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебно-тренировочной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Под учебно-тренировочной нагрузкой работников предлагается понимать тренерско-преподавательскую работу, выполняемую во взаимодействии с обучающимися по видам спорта, установленным планом или дополнительными образовательными программами спортивной подготовки по видам спорта (индивидуальным планом подготовки), текущий контроль их выполнения.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных законодательством, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника на основании письменного распоряжения работодателя.

Запрещено привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

1) беременных женщин (ч. 1 ст. 259 ТК РФ);

2) работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ), за исключением:

3) спортсменов в возрасте до 18 лет. Условия их работы в выходные и нерабочие праздничные дни определяются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным или трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ).

Особенности привлечения спортсменов, тренеров-преподавателей в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться соглашениями, локальными нормативными актами МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем 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.

Продление перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала ст. 136 ТК РФ.

В соответствии со ст. 115 ТК РФ и Законом № 4520-1 РФ "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" от 19.02.1993 г., работникам МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней в связи с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Тренерам-преподавателям устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск общей продолжительностью 14 календарных дней, предоставляемый по окончанию спортивного сезона (п. 4.11. Отраслевого соглашения по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между министерством спорта и молодёжной политики Республики Бурятия и Бурятской Республиканской территориальной общественной организацией общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма РФ).

Директору, заместителям директора, инструктору-методисту, устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней (п. 4.12. Отраслевого соглашения). К отпуску директора добавляется 3 календарных дня за ненормированность рабочего дня.

По заявлению работника дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день может быть заменен денежной компенсацией. Размер такой компенсации должен быть рассчитан исходя из среднего заработка работника.

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

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.9. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ.

4.10. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.12. В соответствии с Указом №67 Главы Республики Бурятия от 13.04.2023 «О дополнительных гарантиях в сфере трудовых отношений отдельным категориям граждан в связи с проведением специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей установить право супруги (супруга), бывших супруги (супруга) (при условии наличия совместных детей) гражданина, принимающего участие в специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей (далее - специальная военная операция), имеющих ребенка (детей) дошкольного возраста имеет право на:

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

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

- документа, подтверждающего участие супруга (супруги), бывшего супруга (супруги) в специальной военной операции;
- свидетельства о заключении (расторжении) брака;
- свидетельства о рождении ребенка (детей);
- договора об образовании по образовательным программам дошкольного образования или договора об оказании услуг по содержанию ребенка и (или) присмотру и уходу за ребенком;
- свидетельства (справки) о смерти (для вдов (вдовцов)).

2) по желанию работников, являющихся супругами граждан, принимающих участие в специальной военной операции, ежегодный отпуск (часть ежегодного отпуска) предоставляется им в период нахождения в отпуске их супруга (супруги) - участника специальной военной операции независимо от утвержденного графика отпусков.

5. ОПЛАТА ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты труда работников Стороны исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия, содержащими нормы трудового права.

5.2. Система оплаты труда работников МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ устанавливаются с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденных на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 23 декабря 2022 года.

5.3. Заработная плата работников МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

5.4. Работодатель:

5.4.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ, которое является внутренним локальным актом учреждения.

5.4.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,

определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ.

5.4.3.При разработке и утверждении в МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 5 и 20 числа, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня, оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала;

- заработная плата работнику выплачивается путем перевода на расчетный счет работника в кредитной организации, указанный работником либо наличными через кассу работодателя;

- работодатель в письменной форме (путем выдачи расчетного листка либо в другой форме) извещает работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат (принцип прозрачности).

5.5. Фонд оплаты труда в МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ формируется на календарный год исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ утверждается работодателем.

5.6. В случае индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не допускается уменьшение выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.7. Заработная плата выплачивается работникам в следующие сроки: 20 числа

текущего месяца – аванс, 05 числа месяца, следующего за расчётным – окончательный расчёт за прошедший месяц. Если дата выплаты совпадает с выходным или праздничным днём, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

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

5.8 Оплата труда работников МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

5.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ с учетом мнения экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат, на основании оценочных листов. Экспертная комиссия определяет достоверность проставленных баллов по критериям стимулирования, в случае несоответствия вносит свои корректировки и оформляет протокол о результативности деятельности работника.

5.10. Стороны считают необходимым:

5.10.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (базовой) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников.

Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.10.2. Разрабатывать предложения по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

5.10.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ для определения размера стимулирующих выплат.

5.11. В целях материальной поддержки специалистов, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы) с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

5.11.1. В случае истечения у специалиста перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы) с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год;

5.11.2. Освобождать специалистов, в случае наличия у них почетных званий, начинающихся со слова «Заслуженный», от прохождения экспертной оценки в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);

5.11.3. Освобождать от прохождения экспертной оценки в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) в случае получения в предшествующий пятилетний период награды или победы в конкурсе специалистов (за каждую - единожды), в случаях:

а) получения государственных наград за достигнутые результаты деятельности в области физической культуры и спорта (медаль, орден);

б) победы на республиканском, межрегиональном или всероссийском этапах конкурсов профессионального мастерства, в том числе в отдельных номинациях;

в) награждения нагрудным знаком, название которого начинается со слов "Почетный работник";

г) награждения ведомственными наградами Минспорта в периоде, предшествующем аттестации, не превышающем пяти лет.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки кадров для нужд учреждения.

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

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

6.3.2. Повышать квалификацию тренеров не реже чем один раз в четыре года.

6.3.3.В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или управлением по физической культуре и спорту, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

6.3.6. Организовывать проведение аттестации тренеров; в соответствии с положением о порядке аттестации тренерского состава и иных специалистов в области физической культуры и спорта. И по ее результатам устанавливать работникам соответствующие, полученным квалификационным категориям, надбавки со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.4. Работодатель осуществляет подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников со следующей периодичностью:

для специалистов, непосредственно участвующих в осуществлении спортивной подготовки с целью профессионального роста и присвоения квалификационных категорий - дополнительное профессиональное образование (программы повышения квалификации) не реже одного раза в пять лет (Приказ Минтруда РФ от 24.12.2020 № 952Н).

для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу - не реже чем один раз в пять лет.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Конкретный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков определяется работодателем исходя из специфики его деятельности в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России 01.03.2012 №181н "Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков" редакция от 16.06.2014).

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1.Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда работодателем (ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2.2.Обеспечивать за счет средств МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.2.3. Предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) дополнительные дни отдыха, с сохранением заработной платы в день прохождения вакцинации и 2 дня, следующие за днём вакцинации.

7.2.4. Осуществлять работы по охране труда, противопожарной и экологической безопасности, направленных на снижение риска возникновения несчастных случаев, профессиональных заболеваний;

Регулировать вопросы безопасности и охраны труда работников в МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ, спортсменов и тренеров-преподавателей на спортивных сооружениях, в рамках действующего федерального законодательства, стандартов, существующей нормативной правовой базы;

проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по видам спорта;

формирование статистического учета и отчетности по производственному травматизму и профессиональной заболеваемости работников учреждения, выполнению мероприятий по охране труда и обеспечению работников компенсационными выплатами за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

проводить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях в МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для работников.

обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Гарантии, льготы и компенсации предоставляются работникам МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ на основании законодательства Российской Федерации.

8.2. Предоставлять отпуск, оплачиваемый полностью, в связи:

- со смертью близких родственников (супруга, родителей, детей) - 3 рабочих дня;
- с рождением ребенка (для отца) - 1 рабочий день;
- родителям для провода сына в армию - 1 рабочий день;

- в связи с бракосочетанием работника - 3 рабочих дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 3 рабочих дня;
- в связи с переводом на новое место жительства - 1 рабочий день;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 1 рабочий день;
- работающим пенсионерам по старости (в связи с юбилеем) - 2 рабочих дня;

8.3. Работодатель в соответствии со статьей 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах бюджета МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ обязуется обеспечить финансирование обеспечения спортсменов, тренеров-преподавателей спортивной экипировкой, оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их деятельности, поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования, и установить определенные нормы обеспечения и сроков пользования спортивной экипировкой, оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами в локальных нормативных актах учреждения.

8.4. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ, трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях работников.

8.5. Массовое увольнение работников может осуществляться лишь при условии предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления в письменной форме в порядке, установленном трудовым законодательством.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий своих обязательств по коллективному договору.

9.2. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средств давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва № 2» г.Улан-Удэ
670024, г.Улан-Удэ, ул.Юного Коммунара, д.1/пом. II, тел/факс (301-2)44-93-99, e-mail:uusport2@yandex.ru

Представитель работодателя -
Директор МАУ ДО «СШОР №2»
г. Улан-Удэ
_____ В.В. Николаев
"07" февраля 2024 г.

Представитель работников -
председатель первичной
профсоюзной организации
_____ М.В. Карпова
"07" февраля 2024 г.

Внесение изменений в Коллективный договор Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва №2» г. Улан-Удэ на 2023 - 2026 годы

Комитет по экономическому развитию и туризма
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
«7» февраля 2024 г.
Регистрационный № 17
(Должность, Ф.И.О. специалиста, осуществляющего регистрацию)
Подпись

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва № 2» г.Улан-Удэ
670024, г.Улан-Удэ, ул.Юного Коммунара, д.1/пом. II, тел/факс (301-2)44-93-99, e-mail:uusport2@yandex.ru

Внести изменения в Коллективный договор Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва №2» г. Улан-Удэ на 2023 - 2026 годы:

1. Пункт 8.1. раздела 8 «Гарантии и компенсации» дополнить следующим текстом:

Выплаты социального характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах к окладам (должностным окладам). По случаю смерти близких родственников работника (родителей, супруга, детей).

Поощрительная выплата к юбилейным датам работникам (50, 55, 60, 65, 70 лет) оплачиваются из экономии фонда заработной платы.

Конкретный размер единовременных денежных выплат работникам устанавливается приказом директора МАУ ДО «СШОР №2» г. Улан-Удэ в пределах до одного должностного оклада.