

От работников:

Представитель трудового коллектива
МАУ ДО «СШ «ФОК «Триумф»

Тюжина Е.Н. Тюжина Е.Н.
« 29 » октября 2024 г.

От работодателя:

Директор МАУ ДО «СШ «ФОК «Триумф»

Ворошилов А.Г.

« 29 » октября 2024 г.



Коллективный договор

между Работниками и Работодателем
Муниципального автономного учреждения дополнительного
образования «Спортивная школа «Физкультурно-
оздоровительный комплекс «Триумф»
(МАУ ДО «СШ «ФОК «Триумф»)
на период с 29.10.2024 – 28.10.2027г.г.

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата « 04 » 12 2024 г. № 115-1/24-1А
С рекомендацией
наличие/отсутствие замечаний
Заместитель руководителя
А.Н. Никонов
(подпись) (ФИО)

г. Володарск, Нижегородская область
2024г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.....	4
3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.....	5
4. ОПЛАТА ТРУДА.....	7
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	15
6. ОХРАНА ТРУДА. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.....	19
7. ГАРАНТИИ УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА.....	22
8. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В ДОГОВОР.....	23
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	23

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Задачи коллективного договора.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе согласия взаимных интересов и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор заключен между коллективом Работников МАУ ДО «СШ «ФОК «Триумф» в лице представителя трудового коллектива Тюжиной Елены Николаевны, с одной стороны, и Работодателем, в лице директора МАУ ДО «СШ «ФОК «Триумф» Ворошилова Александра Геннадьевича, с другой стороны, в целях обеспечения трудовых, социальных прав в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), нормативно-правовыми актами РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федерального закона от 30.04.2021 № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Работники наделяют представителя трудового коллектива правом представлять трудовой коллектив, договариваться с Работодателем, представителем Работодателя о внесении в Коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений. Представитель трудового коллектива избирается на общем собрании Работников тайным голосованием. Переизбрание представителя трудового коллектива проводится в том же порядке.

1.4. Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене форм собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока ликвидации.

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

1.7. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение Работников, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации).

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.

2.1. Работники имеют права на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Правилами внутреннего трудового распорядка МАУ ДО «СШ «Фок «Триумф» и настоящим Коллективным договором;

предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

отдых, обеспечиваемый установленной нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;

возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

иные права, предусмотренные законодательством Российской Федерации, иными федеральными законами и трудовым договором с работником.

2.2. Работники обязаны:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

соблюдать трудовую дисциплину, требования к служебному поведению, установленных Кодексом этики и служебного поведения работников МАУ ДО «СШ «Фок «Триумф»;

соблюдать правила и требования по охране труда, обеспечению его безопасности;

содержать в чистоте и исправном состоянии спортивное и иное оборудование, предоставленное Работодателем смывающие и (или) обезвреживающие средства, предусмотренные Положением о системе управления охраны труда в МАУ ДО «СШ «Фок «Триумф»;

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования);

немедленно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

соблюдать условия настоящего коллективного договора;

сообщать работодателю об имевшей место судимости и (или) подвергавшиеся уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ.

2.3. Работодатель имеет права на:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором;

поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.4. Работодатель обязан:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, условия Коллективного договора, локальные нормативные акты, трудовые договоры и соглашения;

предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда;

предоставить работнику в соответствии с установленными на его рабочем месте нормами и порядком выдачи средств индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства, предусмотренные Положением о системе управления охраной труда в МАУ ДО «СШ «ФОР «Триумф»;

выплачивать в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату не реже двух раз в месяц (05 и 20 числа каждого месяца);

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

возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

3.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора с работником), работодатель обязан ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

3.5. В трудовой договор включаются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Трудовой договор с Работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе сторон только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, либо иными федеральными законами.

3.7. При заключении трудового договора может устанавливаться испытательный срок – 2 месяца, за исключением лиц, предусмотренных действующим законодательством.

3.8. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливается.

3.9. Объем учебной нагрузки, установленный тренерам-преподавателям в начале учебно-тренировочного года может быть уменьшен или увеличен по инициативе Работника или Работодателя в текущем учебно-тренировочном году.

3.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору с согласия Работника.

3.11. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением между Работником и Работодателем являющимся неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

3.12. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.13. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, регламент и режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников учреждения (представитель трудового коллектива) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14. Прекращение (расторжение) трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.15. Расторжение трудового договора с Работником по инициативе Работодателя осуществляется в строгом соответствии с трудовым законодательством.

3.16. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.17. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3.18. Помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одиноким матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- имеющие ведомственные награды.

3.19. При высвобождении работников (сокращении численности или штата работников) работникам выплачиваются компенсации, связанные с расторжением трудового договора, в соответствии со статьей 178 и статьей 180 Трудового кодекса РФ.

Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, выплачиваются в размерах, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

4. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. Система оплаты труда работников устанавливается Коллективным договором, Положениями об оплате труда, премировании и материальном стимулировании работников за счет бюджетных средств и за счет средств от приносящей доход деятельности, Положением о порядке установления персонального повышающего коэффициента работникам МАУ ДО «СШ «ФСК «Триумф», правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, правовыми актами Администрации Володарского муниципального округа Нижегородской области.

4.2. Оплата труда работников учреждения, включая премиальные выплаты, осуществляется с учетом дифференциации труда в зависимости от сложности выполняемой работы, занимаемой должности, степени самостоятельности и ответственности работника при выполнении поставленных задач и максимальным размером не ограничивается.

За равный труд производится равная оплата.

4.3. Оплата труда работника устанавливается с учетом:

а) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;

б) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

в) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

г) перечня видов выплат стимулирующего характера, в соответствии с Постановлением администрации Володарского муниципального района № 497 от 21 октября 2008 года «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера»;

д) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Володарского муниципального округа, в соответствии с Постановлением администрации Володарского муниципального района № 490 от 21 октября 2008 года «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях Володарского муниципального района и порядка установления выплат компенсационного характера»;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Нижегородской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников.

4.4. Размер заработной платы Работника устанавливается в трудовом договоре исходя из:

- минимальных окладов заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ);

- повышающих коэффициентов к минимальным окладам в зависимости от занимаемой должности, квалификации, специфики работы и персонального повышающего коэффициента;

- нормативов оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки;

- объемов учебной нагрузки;

- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

- выплат компенсационного характера (начисляются от должностного оклада);

- выплат стимулирующего характера (начисляются от минимального оклада).

4.5. Оплата труда директора учреждения устанавливается Учредителем и определяется трудовым договором. Оплата труда руководителей структурных подразделений (категория «руководители» - заместители директора, главный инженер, главный бухгалтер) производится по тем же основаниям, что и другим работникам учреждения, премирование за результаты труда осуществляется по решению директора с учетом обеспеченности финансовыми средствами. Работникам, отнесенным к категории «руководители», минимальные оклады устанавливаются на 10-30 процентов ниже минимального оклада руководителя учреждения.

4.6. Премияльные выплаты устанавливаются работникам учреждения с учетом достигнутых результатов труда и обеспеченности финансовыми средствами в соответствии с Положениями о премировании и материальном стимулировании работников за счет бюджетных средств и за счет средств от приносящей доход деятельности, локальными нормативными актами.

4.7. Премияльные выплаты и доплаты работникам устанавливаются ежемесячно приказом директора с учетом предложений руководителей структурных подразделений и рекомендаций Комиссии по оценке эффективности, результативности деятельности и оплате труда.

4.8. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления персонального повышающего коэффициента работникам МАУ ДО «СШ «ФОК «Триумф» на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.9. Критерии установления персонального повышающего коэффициента и премирования осуществляются с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов труда;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются работникам в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях согласно

приложению № 1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 (в редакции от 20.02.2014), перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Володарского муниципального округа, Положением об оплате труда работников учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка МАУ ДО «СШ «Фок «Триумф» и в иных случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Назначение и условия осуществления компенсационных выплат, их виды и размеры конкретизируются в трудовых договорах в соответствии с выплатами, установленными Коллективным договором, положением об оплате труда, правилами внутреннего трудового распорядка, положением о системе управления охраной труда в учреждении. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников.

Работодатель производит работникам выплаты компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором) в размере до 30% тарифной ставки (должностного оклада) или в размере фиксированной суммы в зависимости от объема и характера дополнительной работы по основаниям статей 149, 150, 151 Трудового кодекса Российской Федерации);

- за работу в ночное время в размере 20% от должностного оклада на основании статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

- за работу в выходные или нерабочие праздничные дни не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит на основании ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

- за сверхурочную работу не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации);

- при выполнении работ различной квалификации: при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации; при выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы (ст. 150 Трудового кодекса Российской Федерации).

- выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда:

- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда водителям льдоубочной машины, тренер-преподаватель по плаванию, подводному

плаванию, тренер-преподаватель по хоккею с шайбой, тренер-преподаватель по фигурному катанию) устанавливается компенсационная выплата в размере 4 % тарифной ставки (должностного оклада) за установленный 3.1 класс условий труда по итогам проведения специальной оценки условий труда.

4.11. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работников к качественному результату труда, а также применяются в качестве поощрения за выполненную работу. В соответствии с Постановлением администрации Володарского муниципального района от 21.10.2008 года № 497 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях Володарского муниципального района и разъяснения порядка установления выплат стимулирующего характера в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях Володарского муниципального района» в учреждении устанавливается следующий перечень выплат стимулирующего характера:

- выплаты молодым специалистам и наставникам;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.12. Работникам, назначенным ответственными лицами с возложением обязанностей ответственного лица по конкретному направлению деятельности в целях обеспечения требований законодательства, работодателем, исходя из финансовой обеспеченности средствами на оплату труда, устанавливаются доплаты и (или) надбавки, размер которых определяется приказом директора учреждения с учетом содержания возложенных инструкцией (перечнем) обязанностей:

- за пожарную безопасность учреждения;
- за выполнение функций Уполномоченного на решение задач в области ГО и ЧС;
- за безопасную эксплуатацию транспортных средств и безопасность дорожного движения;
- за ведение воинского учета и бронирование граждан, пребывающих в запасе Вооруженных Сил Российской Федерации;
- за руководство и организацию работы по муниципальным закупкам;
- за обеспечение учета, сохранности материальных ценностей, контроль содержания спортивного оборудования и инвентаря, находящегося в спортивных зонах (вне складских помещений);
- за выполнение мероприятий по обеспечению антитеррористической защищенности.

4.13. Для сохранения и развития кадрового потенциала учреждения сотрудникам устанавливаются надбавки и доплаты. Все виды выплат производятся при условии выполнения должностных обязанностей. Работникам учреждения устанавливаются доплаты:

- до минимального размера оплаты труда, предусмотренные штатным расписанием, в случае, если оплата труда по занимаемой должности за полностью

отработанный месяц ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

- индивидуальные доплаты согласно перечня доплат (приложение к Положению об оплате труда Работников МАУ ДО «СШ «ФОК «Триумф»).

Доплаты не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат.

Индивидуальные доплаты устанавливаются приказами руководителя учреждения и трудовыми договорами. При этом возможны следующие доплаты:

- за увеличение объема работ по основной деятельности или за дополнительный объем работ, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- за разработку или внедрение новых технологий, эксплуатацию программного обеспечения;
- за активную спортивную, спортивно-оздоровительную работу;
- за укрепление материально-технической базы;
- за работу по решению бухгалтерских и экономических задач;
- за разработку, внедрение и сопровождение программного обеспечения учебного процесса, административной, управленческой и финансово-экономической деятельности;
- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью
- за развитие новых направлений деятельности.

4.14. Отдельным работникам учреждения, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная еженедельная или ежедневная продолжительность рабочего времени, допускается введение Приказом руководителя учреждения суммированного учета рабочего времени. Отчетным периодом признается год. Устанавливается норма рабочих часов за учетный период. Разрабатываются и утверждаются графики сменности. Количество часов, предусмотренных графиком сменности, графиком работы конкретного работника, является для него нормой.

4.15. Система оплаты труда работников учреждения в установленном законодательством порядке может быть изменена, либо в нее могут быть внесены изменения по условиям оплаты труда в случаях изменения на законодательном уровне системы оплаты труда работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку, введения Учредителем новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Володарского муниципального района и (или) в случае проведения учреждением организационно-штатных мероприятий, направленных на повышение эффективности функционирования структурных подразделений и учреждения.

4.16. В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливается фиксированный размер оплаты труда – базовый должностной оклад. Под базовым окладом понимается должностной оклад работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Переменная часть оплаты труда состоит из премий, компенсационных и стимулирующих выплат, надбавок и доплат.

4.17. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается работникам с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу, минимальной ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.18. Оплата труда тренеров, тренеров-преподавателей устанавливается исходя из нормативов на одного занимающегося, предусмотренными Положением об оплате труда работников МАУ ДО «СШ «ФОК «Триумф». Для определения размеров заработной платы тренеров, тренеров-преподавателей директор учреждения ежегодно на начало учебного года утверждает тарификационные списки. Изменения размеров заработной платы в течение года оформляются приказом учреждения и вносятся в тарификационный список, составляется дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.19. Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.20. Оплата труда медицинских работников формируется исходя из минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, премирование устанавливаются по тем же основаниям, что и другим работникам учреждения.

4.21. Индексация заработной платы работников производится в пределах средств, предусмотренных учреждению бюджетом Володарского муниципального округа Нижегородской области на очередной финансовый год.

4.22. Выплата заработной платы работнику производится на банковские карты сотрудников два раза в месяц. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. Сроки выплаты заработной платы: 20 число месяца – за первую половину месяца, 05 число месяца – за вторую половину месяца. При совпадении дня

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

В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период,

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

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний,

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетные листки выдаются работникам учреждения при начислении и выплате второй части заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Приказом руководителя с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата за каждую половину месяца начисляется в равных суммах (без учета премиальных выплат) за фактически отработанное время.

4.23. Работникам выплачиваются материальная помощь на основании личного заявления работника и предъявления им подтверждающих документов. Решение об оказании материальной помощи по указанным основаниям и ее размер принимается директором учреждения в пределах фонда оплаты труда, а также из средств от приносящей доход деятельности.

Материальная помощь выплачивается по основаниям:

- смерть близких родственников (родители, супруги, дети),

- стихийное бедствие (пожар и др.),

- регистрация брака,

- рождение ребенка.

Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа.

4.24. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ ее выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

4.25. Оплата отпусков (ежегодный, дополнительный, учебный с сохранением заработной платы) производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.26. Условия оплаты труда, определенные Коллективным договором и локальными нормативными актами, Положениями об оплате труда, премировании и материальном стимулировании работников учреждения не могут быть ухудшены по сравнению с действующими условиями на момент заключения Коллективного договора.

4.27. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения и образования экономии фонда оплаты труда она направляется на повышение заработной платы работников учреждения.

4.28. Работникам учреждения в соответствии с Положением о премировании и материальном стимулировании работников МАУ ДО «СШ «ФОК «Триумф» за счет

средств от приносящей доход деятельности могут выплачиваться единовременные премии:

- в связи с юбилейными датами,
- по случаю профессиональных праздников,
- по итогам работы за год,
- за выполнение отдельных особо сложных и важных поручений,
- в связи с праздничными датами;
- при увольнении в связи с выходом на пенсию,
- за награждение Почетной грамотой или объявление благодарности,
- по случаю государственных праздников,
- по случаю знаменательных дат,
- за спортивные достижения, сдачу норм ГТО.

4.29. В целях поддержания объемов и развития новых видов платной деятельности работникам, осуществляющим платную деятельность, за счет средств от платной деятельности производятся выплаты, размер которых устанавливается приказом директора в процентном отношении от заработанных средств на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

4.30. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка 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 (продолжительность рабочей недели, работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, графики работы, графики сменности, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней).

5.2. Регламент работы учреждения: предоставление услуг - с 8-00 часов до 22-00 часов ежедневно, административно-техническое обслуживание - круглосуточно.

5.3. Для работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Рабочие дни: понедельник-пятница.

Начало рабочего дня: 8-00 часов, окончание - 17-00 часов. Перерыв для отдыха и питания: с 12-00 часов до 13-00 часов, который в рабочее время не включается. Перерыв для отдыха и питания работнику не предоставляется, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва невозможно, работодатель в соответствии со статьей 108 ТК РФ обеспечивает работнику (оператор автоматизированной котельной, мастер участка, контролер контрольно-пропускного пункта) возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в установленном месте для отдыха и питания (помещения № 119, 121, 125).

5.4. Режимы рабочего времени устанавливаются на календарный год приказом руководителя с учетом мнения представителя трудового коллектива. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для конкретной категории работников ежедневной продолжительности рабочего времени.

Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню (смене), уменьшается на один час. Работникам, выполняющим трудовую функцию по графику, в предпраздничный день продолжительность работы (смены) на один час не сокращается, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха. Продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе накануне праздничных дней не может превышать пяти часов.

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, замещающих следующие должности:

- «тренер» - 24 часа в неделю,
- «тренер-преподаватель» - 36 часов в неделю,
- «начальник учебно-спортивного отдела» - 36 часов в неделю,
- «старший инструктор-методист» - 36 часов в неделю,
- «инструктор-методист» - 36 часов в неделю,
- «медицинский персонал» - 39 часов в неделю,

Также сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющимися инвалидами I и II группы – 35 часов в неделю (в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации); для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 35 часов в неделю.

5.6. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица,

осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.7. Ночное время – время с 22 часов до 6 утра.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время».

5.8. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам, отнесенным к категории «педагогические должности» предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

5.9. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев для категорий работников в соответствии со ст. 122 ТК РФ (женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после его; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев) и в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы предоставляется в любое время в течение рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (по графику отпусков). Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков,

утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до работников под роспись руководителями структурных подразделений.

5.10. Работнику, выполняющему трудовую функцию на условиях совместительства, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Если работник не отработал по трудовому договору шести месяцев, то отпуск ему предоставляется авансом. Если на работе по основному месту работы продолжительность отпуска больше продолжительности, установленной трудовым договором, работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.11. По соглашению между работником и работодателем по инициативе любой стороны ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отпуск не может быть предоставлен только в выходные дни.

5.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения представительного органа работников (приложение № 1).

5.13. В соответствии со ст. 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации работникам замещающих должность «тренер» устанавливается дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 4 календарных дня. Работникам, являющимся членами добровольной народной дружины учреждения, устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве трех календарных дней.

5.14. 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.

5.15. Если работник в период работы не воспользовался или не в полном объеме воспользовался правом на отпуск, то при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (за исключением случаев увольнения за виновные действия). По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия), при этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.16. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного

основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.17. Продление, перенос, разделение отпуска на части, отзыв из отпуска может производиться только с согласия работника, в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.18. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению сторон между Работником и Работодателем.

5.19. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления Работника, помимо указанных в статье 128 Трудового кодекса Российской Федерации по следующим причинам:

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- для родителей первоклассников – 1 сентября – 1 календарный день;
- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней.

6. ОХРАНА ТРУДА. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

6.1. Организация охраны труда осуществляется в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда, Положением о системе управления охраной труда в МАУ ДО «СШ «ФОК «Триумф», правилами внутреннего трудового распорядка и направлена на неукоснительное соблюдение требований охраны труда работодателем и работниками, охрану и укрепление здоровья персонала, предотвращение несчастных случаев при исполнении работниками трудовых функций.

6.2. Работодатель:

- обеспечивает строгое соблюдение на каждом рабочем месте условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;
- информирует работников об условиях труда на рабочем месте и требованиях охраны труда, о полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты в порядке, предусмотренном Положением о системе управления охраной труда в учреждении;
- своевременно в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами по перечню рабочих мест и спискам работников, для которых необходима их выдача. Списки составляются и утверждаются в порядке, предусмотренном Положением о системе управления охраной труда в МАУ ДО «СШ «ФОК «Триумф»;

- предоставляет работнику другую работу в случае его отказа от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда (на время устранения такой опасности), а в случае, если представление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работодателем оплачивается в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- организует за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников в соответствии с порядком, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;

- проводит специальную оценку условий труда с последующей декларацией соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает и реализует мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

- организует периодическое обучение работников и проверку знаний требований охраны труда;

- ежегодно разрабатывает мероприятия по охране труда и предусматривает финансовое обеспечение на их реализацию.

6.3. Работодатель удостоверяет, что рабочие места работников по всем должностям штатного расписания на момент заключения коллективного договора по степени вредности и опасности на основании результатов специальной оценки условий труда являются безопасными (соответствуют 2 классу условий труда - допустимые).

6.3.1. выдача инструкторскому и тренерскому составу специальной (фирменной) одежды по видам спорта и для персонала, обслуживающего спортивные мероприятия, проводимые в учреждении;

6.3.2. предоставление работникам учреждения годовых абонементов на бесплатное посещение всех спортивных залов учреждения;

6.4. Работодатель обязан за счет собственных средств направлять работников на предварительный профилактический медицинский осмотр с целью предупреждения профзаболеваний и несчастных случаев на производстве. Работодатель обязан не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.5. Работодатель обязать направлять на обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи в соответствии с ч.1 ст. 41

Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.6. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, Положением о системе управления охраной труда в МАУ ДО «СШ «ФОК «Триумф» требования в области охраны труда, в том числе:

- соблюдать требования охраны труда, правила и инструкции по охране труда, использовать безопасные методы проведения работ;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, смягчающие и обезвреживающие средства;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные периодические медицинские осмотры;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания.

6.7. Работники, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда к работе не допускаются.

6.8. Стороны коллективного договора осуществляют контроль состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты в порядке, предусмотренном Положением о системе управления охраной труда в МАУ ДО «СШ «ФОК «Триумф».

6.9. Стороны за нарушения требований по охране труда несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.10. Работодатель обязуется:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- обеспечить пожарную безопасность путем заключения договора со сторонними организациями по плановому техническому обслуживанию установок автоматической пожарной сигнализации и оповещения в учреждении, по эксплуатационно-техническому обслуживанию системы передачи извещений о пожаре.

Работники обязуются:

- соблюдать требования пожарной безопасности;
- бережно относиться к первичным средствам пожаротушения;
- при обнаружении пожаров немедленно уведомлять непосредственного руководителя и пожарную охрану.

7. ГАРАНТИИ УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА.

7.1. Для достижения целей настоящего Коллективного договора Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективную хозяйственную и экономическую деятельность учреждения;
- предоставить каждому работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- с учетом мнения представительного органа работников и финансово-экономического положения учреждения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся особых температурных условий, загрязнения, других условий и особенностей трудовой функции;
- обеспечить условия и размеры оплаты труда работникам, определенные Коллективным договором, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами, не ниже достигнутого уровня;
- создать необходимые условия для профессионального совершенствования и повышения квалификации работников учреждения;
- обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы путем индексации заработной платы в соответствии с трудовым законодательством в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами Администрации Владимирского муниципального района Нижегородской области;
- средства, полученные от приносящей доход деятельности, направлять преимущественно на оплату труда, улучшение условий и охрану труда работников, развитие материальной базы и на хозяйственно-техническое содержание физкультурно-оздоровительного комплекса.

8. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В ДОГОВОР.

8.1. Стороны по взаимному согласию имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. В течении срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

8.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене форм собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока ликвидации.

8.4. Изменение и дополнение коллективного договора производятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Стороны пришли к согласию, что их интересы, отраженные в Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии выполнения обязательств по Коллективному договору.

9.2. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течении 7 дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.3. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течении 30 дней после его подписания.

Приложение № 1
к коллективному договору
между работниками и работодателем
МАУ ДО «СШ «ФОК «Триумф»

СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива

Е.Н. Тюжина
«29» октября 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУ ДО «СШ «ФОК
«Триумф»

Ворошилов
2024г.



Перечень

должностей работников, по которым устанавливаются
дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска
за ненормированный рабочий день

на основании ст.119 ТК РФ в соответствии с пунктом 7 Правил внутреннего
трудоустройства МАУ ДО «СШ «ФОК «Триумф».

№	Наименование должности работника	Кол-во дней
1.	Заместитель директора по материально-техническому обеспечению и хозяйственной деятельности	5
2.	Главный инженер	5
3.	Главный бухгалтер	5
4.	Начальник отдела кадров и внутреннего контроля	5
5.	Специалист по кадрам	3
6.	Руководитель центра тестирования	5
7.	Администратор центра тестирования	5

