

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 32» ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УФА
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024-2027 годы

От работодателя:

Директор

Янчиев И.И.

«21» февраля 2024 г.



От работников:

Председатель совета
Трудового коллектива
Вахитова Е.Ю.

«21» февраля 2024 г.

Филиал ГКУ РЦЗН по Октябрьскому району города Уфы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

«12» 04 2024 г.

Регистрационный номер

Подпись

Уфа

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор между работниками муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 32» городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее – МАУ ДО СШ № 32), в лице председателя совета трудового коллектива (далее – СТК) Вахитовой Елены Юрьевны, действующего на основании Положения «О совете трудового коллектива», и работодателем, в лице директора МАУ ДО СШ № 32 Янчиева Ильи Ивановича, действующего на основании Устава МАУ ДО СШ № 32, является локальным правовым актом, цель которого - создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя - председателя;
- работодатель в лице его представителя - директора учреждения.

1.2. Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (далее - ТК РФ), Федеральных законах РФ, Законах Республики Башкортостан. С учётом экономических возможностей учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением (ст. 41 ТК РФ). Предложения, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством и соглашением, включению в коллективный договор не подлежат.

1.3. Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда.

1.4. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор заключается сроком на 3 года.

1.6. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.7. В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

1.8. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально - экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. Трудовой договор. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников. Обеспечение занятости работников.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора между работодателем и работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение сотрудников МАУ ДО СШ № 32 по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором (ст. 50 ТК РФ).

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до заключения трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.4. Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации: конкретный вид поручаемой работы). Если на основании других нормативных актов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике для образовательных учреждений, утвержденный приказом Минздравсоцразвития от 26.08.2010 г №761-н и внесенных в него изменений;
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в т.ч. размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленной за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за

календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), размеры выплат компенсационного характера, размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный акт);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижный, разъездной, пути, другой);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

- для работников, имеющих доступ к информации, содержащей персональные данные – условие о неразглашении информации о персональных данных.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается не менее одной ставки. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года возможны только по взаимному согласию сторон и с учётом мнения совета трудового коллектива. В случае уменьшения часов педагогической работы, сокращения количества групп педагогические работники догружаются по возможности до установленной нормы часами другой педагогической работы.

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях рассматривается как изменение условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца.

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

2.7. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются, кроме случаев, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

2.8. Труд женщин и лиц с семейными обязанностями регулируется с учетом исключения дискриминации по полу, возрасту, семейному положению.

2.9. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника или в случае оформленного отказа от дачи объяснения. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ).

2.10. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и Устава МАУ ДО СШ № 32 может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью людей.

2.11. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в главе 13, ст. 288, 336 ТК РФ.

2.12. Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79.ТК РФ).

2.13. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке не допускается.

2.14. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии включается член комиссии от профсоюзного комитета.

2.15. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ч.2 ст. 179 ТК РФ (работников с более высокой квалификацией, семейных работников- при наличии двух и более иждивенцев, лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным доходом, работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в период работы у данного работодателя, инвалидов боевых действий по защите Отечества, работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также при равной квалификации лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- имеющие длительный (свыше 15 лет) стаж непрерывной работы в учреждении;
- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет.

2.16. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

2.17. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников Совет трудового коллектива предупреждается в письменной форме не менее, чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Массовым увольнением является высвобождение работников в течение 90 календарных дней. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.18. Лицам, получившим уведомление об увольнении п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется по их письменному заявлению свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка на период трудоустройства.

2.19. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию в пределах учреждения.

2.20. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене учредителя учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ).

2.21. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ).

2.22. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

2.23. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;
- возможность перемещений работников внутри образовательного учреждения;
- приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации;
- с учетом мнения совета трудового коллектива снижать нагрузку педагогических работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.24. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств учреждения.

2.25. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

- подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);
- установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

2.26. Аттестации не подлежат:

- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

2.27. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков, или с письменного согласия работников данной категории через один год.

2.28. Педагогические работники проходят аттестацию в особом порядке в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;
- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом или муниципальном уровнях за последние три года;
- получения отраслевых знаков отличия за последние пять лет;
- наличие ученой степени кандидата и доктора наук по профилю деятельности".

2.29. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в

командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
 - нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;
 - иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию
- сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более двух лет до наступления пенсионного возраста;
 - рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения
- сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю и копии документов, подтверждающие данное основание.

2.30. Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с ст. 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

2.31. Заместитель директора и педагогические работники освобождаются от процедуры прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности по представлению работодателя в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности;
- наличия ученой степени кандидата и доктора наук;
- победы в конкурсе профессионального мастерства (за последние три года);
- получения отраслевых знаков отличия за последние 5 лет;

2.32. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

2.33. Установленная квалификационная категория учитывается при выполнении педагогической работы по иной должности, с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы.

2.34. При направлении работника в командировку для повышения квалификации работодатель обязан возместить работнику расходы на проезд в размере стоимости проезда к месту командировки и обратно транспортом общего пользования, по найму жилого помещения со дня прибытия и по день выезда, и суточные расходы за все календарные дни командировки, в том числе и за дни отъезда и приезда, дни нахождения в пути (ст.168 ТК).

2.35. Перед отъездом работодатель обязан выдать денежный аванс в пределах сумм, причитающихся за оплату проезда, расходов по найму жилья и суточных.

2.36. Работник в течение трех календарных дней после возвращения с командировки обязан предоставить авансовый отчет об израсходованных средствах, с приложением командировочного удостоверения и документов о найме жилья и расходов на проезд.

III. Время труда и время отдыха.

3. Стороны пришли к соглашению:

3.1. Режим рабочего времени МАУ ДО СШ № 32 определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), а также расписанием учебно-тренировочных занятий, календарным планом спортивно-массовых мероприятий, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, возлагаемые на них Уставом МАУ ДО СШ № 32.

3.2. Начало работы учреждения в 8.00, окончание в 20.00, перерыв с 13.00 до 14.00 часов.

Продолжительность рабочего времени:

- рабочее время педагогических работников в период учебно-тренировочных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на тренера-преподавателя в соответствии с должностными обязанностями и трудовым договором. Рабочее время педагогических работников в период каникул – в пределах учебной нагрузки до их начала.

- продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных выше, составляет - 40 часов в неделю.

3.3. Устанавливается шестидневная рабочая неделя. Выходной день-воскресенье.

3.4. К работе в сверхурочное время привлекаются работники с их письменного согласия и с учётом мнения СТК. Работа в сверхурочное время компенсируется другим днем отдыха. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.5. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные дни отдыха (ст.101 ТК РФ) работникам за ненормированный рабочий день.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

3.7. Привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия с учетом мнения СТК и при наличии письменного распоряжения руководителя.

3.8. Работа в выходной день компенсируется другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере.

3.9. Работодатель устанавливает неполное рабочее время (по просьбе работника) на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

- беременным женщинам;
- одному из родителей, опекуну, имеющим ребенка до 14 лет (ребенка - инвалида – до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- лицам моложе 18 лет.

3.10. Очередность предоставления ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.11. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного совета трудового коллектива.

3.12. Предоставление отпуска по частям, отзыв работника из отпуска осуществляется только с согласия работника, с учётом мнения совета трудового коллектива и по письменному распоряжению работодателя. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

3.13. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке и с сохранением однодневного заработка в следующих случаях:

- смерти близких родственников (родителей, супруга, детей) – 3 календарных дня;
- проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- бракосочетания – 2 календарных дня;
- родителям первоклассников, родителям выпускников – один календарный день;
- работникам в день рождения – один календарный день;
- для работников с шестидневной рабочей неделей перед праздником «Пасха» - один календарный день «суббота»;
- если праздник Ураза-Байрам попадает на рабочие дни – один календарный день работникам соответствующей религии.

3.14. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, в случаях:

- празднования свадьбы детей – до 5 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- при переезде – 3 календарных дня.

3.15. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, предоставляется право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, на основании проведения специальной оценки рабочих мест.

3.16. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника, помимо лиц, указанных ст. 128 ТК РФ (работающим пенсионерам по возрасту- 14 дней в году, родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших при исполнении обязанностей военной службы - 14 календарных дней в году, работающим инвалидам – 60 календарных дней в году), родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 12 календарных дней в году.

3.17. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, при увольнении денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается в размере среднего заработка за полную продолжительность отпуска.

3.18. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника, переносится до получения денежного расчёта.

3.19. Установить за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплаты в пределах экономии средств на оплату труда, но не менее 50 %.

3.20. Применять меры поощрения (в том числе премирование) за успехи в работе.

3.21. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников учреждения, с привлечением педагогических работников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.

3.24. Стороны договорились:

3.24.1. Работник имеет право в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.24.2. Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

3.24.3. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

3.24.4. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его полномочного представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не менее 2/3 его средней заработной платы.

3.24.5. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни и здоровья работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

3.25. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из - за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном объеме.

IV. Оплата и нормирование труда.

4.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников Учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по не допущению и ликвидации задолженности по заработной плате

4.2. Оплата труда работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты, доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты, устанавливаемые трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

Стороны договорились:

4.3. Оплата труда в МАУ ДО СШ № 32 осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МАУ ДО СШ № 32 (далее – Положение об оплате труда). Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается директором учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива.

4.4. Фонд оплаты труда состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей части.

4.5. Ставка заработной платы педагогических работников устанавливаются в зависимости:

- от профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников»;

4.6. Система установления компенсационных выплат включает в себя:

4.6.1. Выплаты работникам, занятым в тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

4.6.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, отнесенные к пустынной и безводной местности;

4.6.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время, за ненормированный рабочий день, совмещение должностей);

4.7. Система установления стимулирующих выплат работникам МБУ МАУ ДО СШ № 32 включает в себя:

4.7.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда (почетное звание, ведомственный нагрудный знак, за классность водителям, за качество работы по критериям, за выполнение работ по нескольким смежным профессиям, за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения):

4.7.2. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам.

4.7.3. Выплаты за выполнение критериев и показателей для оценки качества, и эффективности деятельности работников осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления услуг, утверждаемого директором МАУ ДО СШ № 32 два раза в год (январь, август).

4.7.4. Поощрительные выплаты по результатам труда, по итогам работы (премии и т.д.);

4.8. Премирование работников с фонда экономии заработной платы осуществляется в соответствии с Положением о премировании работников МАУ ДО СШ № 32, содержащим условия, порядок и размеры премирования.

4.9. Материальная помощь работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, осуществляется в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам МАУ ДО СШ № 32 (приложение №2).

4.8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников и работников в целом, осуществляется комиссией по рассмотрению вопросов оплаты труда МАУ ДО СШ № 32 по представлению руководителя учреждения.

4.9. Руководитель обязуется:

4.9.1. Извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающей ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение руководителем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается руководителем с учетом мнения СТК в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

4.9.2. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику два раза в месяц. Установленными днями для произведения расчетов с работниками являются 4-е и 19-е числа месяца. Выплата заработной платы за первую половину месяца (аванс) производится в размере, определяемом пропорционально фактически отработанному работником времени. В определенных случаях допускается выплата заработной платы (аванса) в фиксированном размере по заявлению работника.

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

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме руководителю об

изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Если день выплаты заработной платы совпадает со вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе (например, с воскресеньем), заработная плата должна быть выплачена накануне первого выходного дня (в пятницу). Если день выплаты заработной платы совпадает с нерабочим праздничным днем, следующим за выходным днем (выходными днями), заработная плата должна быть выплачена накануне выходного дня (выходных дней).

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику. Иной порядок может быть предусмотрен в трудовом договоре. Кроме того, работник может поручить получение его заработной платы другому лицу по доверенности (например, в связи с длительной командировкой или по иным причинам).

4.9.3. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

4.9.4. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата выплачивается в том размере, какой была установлена до каникул.

4.10. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется средняя заработная плата.

4.11. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом, календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28 -е (29-е) число включительно).

4.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МАУ ДО СШ № 32.

4.13. Удержания из заработной платы возможны в случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных актов) не может с него взыскаться за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если признана вина работника в невыполнении норм труда;
- если зарплата была излишне выплачена работнику в связи с ненормированными действиями, установленными судом.

4.14. Порядок использования в учреждении внебюджетных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливается Положением о порядке привлечения и расходования внебюджетных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в МАУ ДО СШ № 32 .

4.15. На педагогических работников, в том числе, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с СТК.

4.16. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Учебную нагрузку на новый учебный год тренеров-преподавателей по видам спорта и других работников, устанавливать руководителем учреждения по согласованию с СТК. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом занятости на новый учебный год в письменном виде.

Объем занятости, установленный тренерам-преподавателям по видам спорта в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Занятость тренера-преподавателя, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.

Занятость на выходные, нерабочие и праздничные дни не планировать.

4.17. Уменьшение или увеличение занятости тренера-преподавателя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной занятости в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного ст 60.2 и ст. 72.2 ТК РФ);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении не все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего этот объем занятости;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого

отпуска.

4.18. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.19. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

4.20. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах, не ниже установленных Правительством РФ.

4.21. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.22. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.23. Не допускать без согласования СТК рассмотрение следующих вопросов:

- установление учебной нагрузки на следующий учебный год;
- установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями.

4.24. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.25. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.26. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

4.27. При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от тренера-преподавателя причинам до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже

установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и, если его невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.29. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- извещать работников о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца.

V. Социальные гарантии и льготы.

Работодатель обязуется:

5.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173 – 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях.

5.2. Установить надбавку к должностному окладу за почетные звания в размере, согласно «Положения об оплате труда работников МАУ ДО СШ № 32».

5.3. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы всех работников в Социальный фонд России.

5.4. Выделять средства из внебюджетного фонда для организации профессиональных и спортивно – оздоровительных мероприятий.

5.5. Осуществлять из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере 10% от основного оклада следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном учреждении,
- имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 15 лет.

5.6. Прохождение медицинских осмотров работников:

- предварительный (при поступлении на работу) проводится за счет средств автономного учреждения МАУ ДО СШ № 32;
- периодический, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний проводится за счет средств автономного учреждения МАУ ДО СШ № 32.

5.7. Выплачивать за счет средств бюджета МАУ ДО СШ № 32 пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2006 года №225 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

5.8. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина, работодатель при обработке персональных данных работника обязан соблюдать следующие общие требования:

- обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе;

- при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника, работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, ТК РФ и иными федеральными законами;
- все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника, дать письменное согласие на их получение;
- работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации Работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;
- работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами РФ;
- при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;
- защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена Работодателем за счет его средств, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами РФ;
- работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны.

5.9. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается Работодателем с соблюдением требований ТК РФ и иных федеральных законов РФ.

5.10. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального и пенсионного страхования и на обязательное медицинское страхование.

5.11. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

VI. Охрана труда и здоровья.

Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда.

6.1. Обязательства Работодателя по охране труда и здоровья работников:

6.1.1. Обеспечивать:

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.214 ТК РФ);
- оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарём и сохранность этого имущества на период его

эксплуатации, выполнение всех работ, предусмотренных соглашением по охране труда;

- установление теплового режима в течение зимнего периода в соответствии с санитарными нормами;
- проведение ежедневной влажной уборки залов, коридоров, туалетов, раздевалок и других помещений;
- своевременную выдачу спецодежды согласно приказу Минтруда России от 29.10.2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами», приказ от 29.10.2021 г. № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»;
- режим труда и отдыха работников;
- специальную оценку условий труда.

Для реализации этих задач осуществить мероприятия по охране труда.

Перечень этих мероприятий, сроки, ответственные лица указаны в плане мероприятий по охране труда, составляемом на один год. Мероприятия выполняются за счет бюджета МАУ ДО СШ № 32.

6.1.2. Контролировать выполнение нормативных требований и правил по охране труда, санитарно – гигиенических условий содержания помещений

6.1.3. Организовывать контроль за:

- состоянием условий труда и проведение специальной оценки условий труда;
- правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.4. Проводить инструктаж по безопасным методам и приемам выполнения работ, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях.

6.1.5. Своевременно информировать работников о существующем риске для здоровья, компенсациях, предоставляемых в случае ухудшения положения работающих.

6.2. Организовать:

- за счет работодателя ежегодные обязательные периодические профилактические медицинские осмотры работников (ст. 214 ТК РФ),
- внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотра (ст. 214 ТК РФ).
- санитарно - бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, предоставить работникам помещение для приема пищи, оказания медицинской помощи, для отдыха и психологической разгрузки.
- проверку состояния питьевой воды в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.

6.3. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, производить совместно с Советом трудового коллектива расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 214, 229 ТК РФ)

6.4. Принимать меры (оказание пострадавшим первой медицинской помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний.

6.5. Нести ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

6.6. Выплачивать потерпевшим, в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184 ТК РФ, Федеральным Законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 года. В соответствии с указанным законом размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом степени утраты трудоспособности. Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико – социальной экспертизы. Выплаты назначаются на основании решения фонда социального страхования РФ. Работнику, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, выплаты производятся через бухгалтерию.

6.7. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушений норм охраны труда.

6.8. Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы.

6.9. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи.

6.10. Обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, и при обострении профессиональных заболеваний.

6.11. Организовать совместно с Советом трудового коллектива комиссию по проверке знаний по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

6.12. Закладывать в бюджет учреждения и выделять на выполнение мероприятий по охране труда не менее 0,2% от общего фонда оплаты труда учреждения.

6.13. Обязательства работников по охране труда:

- соблюдать правила и инструкции по охране труда;
- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях;
- проходить по представлению работодателя обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры.

IX. Заключительные положения.

Стороны договорились:

1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи рабочих дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в управление труда и социальной защиты населения Октябрьского района города Уфы.
2. Текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. СТК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
3. Совместно разработать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников не реже 2 раза в год.
5. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее 4 квартала 2026 года. Лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставить гарантии трудовой деятельности (ст. 39 ТК РФ).

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 32» ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УФА
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН**

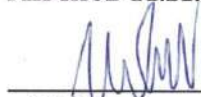
**ИЗМЕНЕНИЯ (ДОПОЛНЕНИЯ) В
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

на 2024-2027 годы

От работодателя:

Директор

Янчиев И.И.

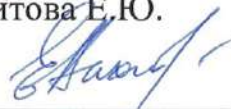


«18» апреля 2024 г.



От работников:

Председатель совета
Трудового коллектива
Вахитова Е.Ю.



«18» апреля 2024 г.



Уфа

На основании решения трудового коллектива (протокол № 4 от 18.04.2024 г) внести дополнения в раздел VI. «Охрана труда и здоровья» коллективного договора:

6.14. Организовать мероприятия по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукции, употребление табака;

6.15. Организовать мероприятия по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, занятий физкультурой и спортом, включая подготовку и выполнение требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», включение в режим рабочего дня производственной гимнастики для поддержания умственной и физической работоспособности работников;

6.16. организовать мероприятия и положения, предусмотренные Приложением №4 к Республиканскому соглашению между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2023-2025 годы, в том числе мероприятия изложенные в п.9.2 Республиканского соглашения.