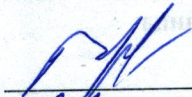
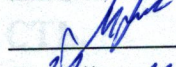


Председатель первичной профсоюзной организации МБУ «СШ «Маяк»


О.А. Чернов
« 26 » марта 2022 г.

Директор
Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Маяк»


М.А. Легаев
« 26 » марта 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2022-2025 ГОДЫ

Муниципального бюджетного учреждения
«Спортивная школа «Маяк»

ПРИНЯТ НА СОБРАНИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
(протокол № 01 от «14» марта 2022 г.)



г. Краснотурьинск

СОДЕРЖАНИЕ

№№ пп	Наименование разделов и приложений	страница
1.	Общая часть.	3
2.	Предмет договора.	4
3.	Трудовые отношения	4
4.	Рабочее время и время отдыха.	5
5.	Охрана труда и здоровья.	7
6.	Оплата труда.	7
7.	Обязательства профсоюзного комитета.	8
8.	Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.	9
9.	Заключительные положения.	10
10.	Приложение	

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Маяк»

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ.

- 1.1 Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Трехсторонним отраслевым соглашением по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2021 – 2023 годы, и является основным документом, определяющим социально-трудовые отношения сторон.
- 1.2 Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель в лице директора Легаева Максима Александровича и Работники Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Маяк» (далее МБУ «СШ «Маяк» - Учреждение) в лице председателя первичной профсоюзной организации Чернова Олега Александровича.
- 1.3 Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.
- 1.4 Коллективный договор распространяет свое действие на всех работников МБУ «СШ «Маяк», независимо от их принадлежности к профсоюзу.
- 1.5 Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.
- 1.6 Работодатель признает профсоюзный комитет МБУ «СШ «Маяк» представителем Работников, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения Коллективного договора.
- 1.7 Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до заключения нового, но не более трех лет. В течение его срока действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, внесения изменений, продления срока действия или заключения нового Коллективного договора. ***Изменения и дополнения в Коллективный договор принимаются на общем собрании работников учреждения.***
- 1.8 Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем и трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны противоречить

положениям действующего законодательства и настоящего коллективного договора.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА.

- 2.1 Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем Работникам МБУ «СШ «Маяк».
- 2.2 В настоящем Коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.
- 2.3 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения контракта с руководителем учреждения.
При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

- 3.1 Содержание Трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными правовыми актами, Уставом МБУ «СШ «Маяк» и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.
- 3.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.
- 3.3 При приёме на работу работодатель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его с Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 3.4 Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределённый срок.
Срочный Трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.
- 3.5 В Трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, заработная плата,

объём тренерской нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации др.

Условия Трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

- 3.6 По инициативе работодателя допускается изменение определённых сторонами существенных условий Трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).
- 3.7 О введении указанных изменений работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, ст. 162 ТК РФ).
- Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 3.8 Прекращение Трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 – 84 ТК РФ).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

- 4.1 Для работников устанавливается 40-часовая рабочая неделя.
- 4.2 При сменном режиме работы работники могут привлекаться к работе в ночное время с соблюдением норм трудового законодательства. Ночным считается время с 22-00 час. до 6-00 час.
- 4.3 Накануне нерабочих праздничных дней, установленных ТК РФ, продолжительность рабочего дня или смены уменьшается на 1 час.
- 4.4 В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается.
- 4.5 Для тренеров Учреждение установлена ставка заработной платы в неделю, соответствующей норме часов тренерской работы (тренерская нагрузка) - 24 часа; при установленной продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю. При работе по совместительству до 20 часов в неделю.
- 4.6 График отпусков работников утверждается с учётом мнения профсоюзного комитета за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за 2 недели. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. При задержке отпускных сумм по желанию работника отпуск может быть перенесён на другое удобное для него время.

- 4.7 Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет **28 календарных дней**.
- 4.8 Согласно Трехстороннему отраслевому соглашению, тренерам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого **14 календарных дней**.
- 4.9 Работодатель обязан предоставить дополнительный отпуск по личным заявлениям работников:
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней **без сохранения заработной платы**;
 - **с сохранением** средней заработной платы:
 - в связи со свадьбой работника (детей работника) – 3 дня;
 - в связи со смертью близкого родственника – 3 дня;
 - при рождении ребёнка в семье (отцу) – 1 день;
 - для проводов детей в Армию – 2 дня;
 - работникам без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительность, которого определяется по соглашению сторон.
- 4.10 Работодатель обязан предоставить очередной отпуск вне графика по просьбе работников:
- при получении санаторно-курортной путевки;
 - перенос отпуска работником по семейным обстоятельствам.
- 4.11 Режим труда и отдыха регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 4.12 Продолжительность рабочего времени тренеров устанавливается с учётом норм тренерской нагрузки, установленных за ставку заработной платы и выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МБУ «СШ «Маяк».
- 4.13 Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета, за исключением случаев, указанных в ст.113 ТК РФ.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

- 5.1 Работодатель:
- 5.1.1 обеспечивает безопасные условия и охрану труда в соответствии с требованием ст. 212 Трудового Кодекса РФ;
 - 5.1.2 в установленном законодательством порядке формирует комиссию по охране труда и создает необходимые условия для ее работы;
 - 5.1.3 принимает меры по обеспечению работников по месту работы производственными и бытовыми условиями в соответствии с санитарными нормами;
 - 5.1.4 проводит с работниками инструктажи по охране труда под роспись;
 - 5.1.5 производит обязательное социальное страхование всех работников согласно Трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом;

- 5.1.6 своевременно проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт;
- 5.1.7 разработать и утвердить Инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профсоюзного комитета;
- 5.1.8 создать комиссию по охране труда, приказом в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзной организации;
- 5.1.9 проводит профилактические медицинские осмотры;
- 5.1.10 обеспечивает проведение ежегодных периодических медицинских осмотров работников в установленные сроки;
- 5.1.11 проводит обучение членов комиссий, в т.ч. уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета по вопросам охраны труда.
- п. 5.1.12. предусматривает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг» в соответствии со ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации;
- п. 5.1.13. проводит специальную оценку условий труда (Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 27.12.2018) "О специальной оценке условий труда");
- п. 5.1.14. применяет средства индивидуальной и коллективной защиты работников, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников
- п. 5.1.15. обеспечивает проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействует проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счет средств учреждения (в пределах выделенных ассигнований), совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников учреждения.
- п. 5.1.16. организует мероприятия, направленные на предоставление льгот и преимуществ для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством.

6. ОПЛАТА ТРУДА.

- 6.1 Оплата труда работников состоит из должностного оклада, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования. Положение об оплате труда утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 6.2 Работодатель обязан обеспечить своевременную выдачу расчётного листка каждому работнику. Всем работникам выдаются расчётные листки по заработной плате за 1-3 дня до полного расчёта за отработанный месяц.

6.3 Выплата заработной платы производится в соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса РФ два раза в месяц: за первую половину месяца – до 20 числа текущего месяца, за истекший месяц (окончательный расчет) – до 5 числа следующего месяца.

6.4 Задержка заработной платы не допускается.

При задержке выплаты заработной платы по вине нанимателя (работодателя) производится её выплата с уплатой денежной компенсации в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

Работодатель обязан информировать профсоюзный комитет о причинах задержки заработной платы и мерах, принимаемых по её ликвидации.

6.5 Обеспечивается своевременная индексация заработной платы при принятии соответствующих нормативных актов Правительством России и Свердловской области.

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.

7.1 Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации содействует реализации настоящего Коллективного договора, укреплению трудовой дисциплины, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе, предупреждению возникновения трудовых споров (конфликтов).

7.2 Руководствуясь требованиями Устава Профсоюза, действующего законодательства РФ, профсоюзный комитет обеспечивает:

- общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и профессиональных союзах в учреждении;
- бесплатную правовую помощь членам профсоюза по вопросам трудового законодательства, охраны труда и здоровья;
- защиту прав и интересов членов профсоюза в суде;
- финансовую помощь членам профсоюза в случаях чрезвычайных ситуаций.

7.3 Профсоюзный комитет:

- проводит разъяснительную работу среди работников о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников;
- участвует в совместных совещаниях по обсуждению актуальных для жизни коллектива вопросов;
- своевременно доводит до сведения членов профсоюза необходимые нормативные документы.

7.5 Члены профсоюза имеют возможность приобретения путевок в санатории со скидкой от их стоимости на каждого члена семьи, согласно Перечню, предоставляемого ежегодно ФНПР.

7.6 Работники – члены профсоюза при наличии профсоюзного стажа не менее 1 года в соответствии с Положением о Фонде материальной поддержки и социального назначения Свердловской областной организации профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ имеют право :

7.6.1 На получение материальной помощи:

- на рождение ребенка – 1500 рублей;

- в случае смерти близких родственников (супругов, детей, родителей) – 3000 рублей;
- при вступлении в брак для членов профсоюза производить выплаты в размере 1500 рублей;
- в случае гибели имущества от стихийных бедствий (пожара, наводнения) в зависимости от размера ущерба – до 5000 рублей;
- при проведении платных операций членам Профсоюза – 10% от их стоимости, но не более 5000 рублей;
- при длительной непрерывной болезни свыше 30 дней – 1000 рублей;
- в случае смерти члена Профсоюза работников – 3000 рублей одному из близких родственников.

7.6.2 На выплату денежного вознаграждения при награждении профсоюзными наградами.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8.1 Работодатель:

- соблюдает права Профсоюза, действующего в системе социальной политики Свердловской области;
- предоставляет Профсоюзному комитету по его запросу имеющуюся у него информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, по реорганизации или ликвидации организации и структурных подразделений, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников и по другим вопросам, предусмотренных в Трудовом Кодексе РФ, иными Федеральными законами, учредительными документами организации, коллективными договорами;
- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляют на счёт соответствующих профсоюзных органов членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с Коллективным договором.
- не препятствует представителям городской профсоюзной организации (при предъявлении документов, удостоверяющих их личность) посещать организацию, осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением действующего трудового законодательства, в которых работают члены профсоюза, для реализации установленных законодательством прав и уставных задач;
- временно освобождает от основной работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от неё с сохранением заработной платы для прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, участия в профсоюзных мероприятиях, в качестве делегатов в работе выборных органов;
- поощряет работников, членов профсоюза за содействие и активное участие в решении социально-экономических задач по ходатайству выборного профсоюзного органа.

8.2 Гарантии работникам, входящим в состав выборного профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы:

- не могут быть уволены по инициативе работодателя без учёта мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатели и заместители председателя – помимо соблюдения данного порядка и без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;
- расторжение Трудового договора по инициативе работодателя председателя и заместителей председателя в течение 2 лет после окончания срока их полномочий, допускается только с соблюдением порядка;
- применение дисциплинарных взысканий к работникам осуществляется с учётом мнения профсоюзного органа, членами которого они являются;
- председателю профсоюзного комитета предоставляется не менее 3-х часов в неделю свободное от основной работы время с сохранением заработка для выполнения общественных обязанностей не в ущерб выполнению своих должностных обязанностей.

8.3 Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в установленном законодательством порядке.

8.4 Для обеспечения социальной защищенности работников Работодатель обязуется в дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь в размере оклада:

- семьям погибших вследствие несчастных случаев на производстве;
- работникам, ставшими инвалидами вследствие несчастного случая или профзаболевания на производстве;
- в случае смерти работника.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1 Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также соответствующими органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.3 Изменения и дополнения в Коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон на общем собрании работников Учреждения.

9.4 Работодатель за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несёт ответственность в соответствии с законодательством.

9.5 Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по Коллективному договору несёт ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

8.2 Гарантии работникам, входящим в состав выборного профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы:

- не могут быть уволены по инициативе работодателя без учёта мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатели и заместители председателя – помимо соблюдения данного порядка и без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;
- расторжение Трудового договора по инициативе работодателя председателя и заместителей председателя в течение 2 лет после окончания срока их полномочий, допускается только с соблюдением порядка;
- применение дисциплинарных взысканий к работникам осуществляется с учётом мнения профсоюзного органа, членами которого они являются;
- председателю профсоюзного комитета предоставляется не менее 3-х часов в неделю свободное от основной работы время с сохранением заработка выполнения общественных обязанностей не в ущерб выполнению своих должностных обязанностей.

8.3 Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в установленном законодательством порядке.

8.4 Для обеспечения социальной защищенности работников Работодатель обязуется в дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь в размере оклада:

- семьям погибших вследствие несчастных случаев на производстве;
- работникам, ставшими инвалидами вследствие несчастного случая профзаболевания на производстве;
- в случае смерти работника.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1 Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также соответствующих органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.3 Изменения и дополнения в Коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон на общем собрании работников Учреждения.

9.4 Работодатель за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несёт ответственность в соответствии с законодательством.

9.5 Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по Коллективному договору несёт ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Прошито и пронумеровано
Директор МБУ «СПШ «Маяк»
Истов
М.А. Летаев



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 726890861408610707646499642787991539916156533247

Владелец Цыплаков Андрей Сергеевич

Действителен с 14.02.2024 по 13.02.2025