

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного
учреждения

«Физкультурно-оздоровительный
комплекс «Атлант» в г.Шахунья»

на 2021-2024 г.г.

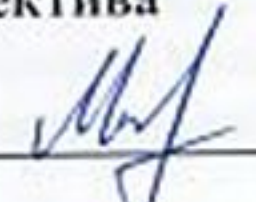
Принят общим собранием
Трудового коллектива
МАУ «ФОК «Атлант»
в г.Шахунья»
«18» СЕНТЯБРЯ 2021 г.



Директор МАУ «ФОК «Атлант» в
г.Шахунья»

Ш.Р.Габдулин

Председатель Совета трудового
коллектива

 /Миронов А.В./

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «18» 09 2021 г. № 243/11-КД	с рекоммендацией
Руководитель управления	
Сидор	А.М. Сидорин
(Ф.И.О.)	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий договор заключен между Советом трудового коллектива, уполномоченным трудовым коллективом, с одной стороны и администрацией МАУ «ФОК «Атлант» в г. Шахунья», с другой стороны.

Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации МАУ «ФОК «Атлант» в г. Шахунья», Совета трудового коллектива и трудового коллектива, обязательства и ответственность сторон перед трудовым коллективом.

Действие коллективного договора распространяется на работников МАУ «ФОК «Атлант» в г. Шахунья», являющихся членами трудового коллектива.

Коллективный договор вступает в силу со дня принятия его собранием трудового коллектива и действует до принятия нового коллективного договора.

Стороны в соответствии с законодательством РФ несут ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, возложенных на них трудовым коллективом.

Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся только по взаимному согласию сторон.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Администрация МАУ «ФОК «Атлант» в г. Шахунья» признает Совет трудового коллектива единственным представителем работников МАУ «ФОК «Атлант» в г. Шахунья», поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива, их интересов в области труда и в иных социально-экономических отношениях, связанных с трудом.

2.2. Совет трудового коллектива обязуется содействовать эффективной работе МАУ «ФОК «Атлант» в г. Шахунья» присущими методами и средствами.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. С каждым работником администрация МАУ «ФОК «Атлант» в г. Шахунья» заключает в письменном виде трудовой договор с указанием должности, должностных обязанностей, условий оплаты труда. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового Кодекса Российской Федерации, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.3. Согласно ст.333 ТК РФ продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогов-совместителей не может превышать 18 часов в неделю.

Норма часов преподавательской работы тренера-преподавателя осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области физической культуры и спорта устанавливается 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

Объем учебной нагрузки тренера-преподавателя устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

Объем учебной нагрузки, определенный данному конкретному тренеру-преподавателю, закрепляется в трудовом договоре.

Началом нового учебного года (тренировочного периода) считается **первое сентября**.

3.4. При установлении тренеру-преподавателю учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется преемственность преподавания вида спорта в группах. Объем учебной нагрузки не может быть увеличен или уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев указанных в п.3.6. данного договора

Объем учебной нагрузки тренеру-преподавателю больше или меньше нормы часов за ставку устанавливается только с письменного согласия работника.

3.5. Учебная нагрузка тренера-преподавателя, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.

3.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренеру-преподавателю в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- выхода на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет или после окончания этого отпуска.

3.7. Руководитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Трудовым договором, Уставом учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями и иными локальными актами, действующими в учреждении.

3.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации /ст. 77 /.

3.9. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Ст. 91 Трудового Кодекса Российской Федерации), учебным расписанием, годовым календарным планом, учебным графиком, графиком сменности утвержденных работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.10. Составление расписания занятий осуществляется с учетом соблюдения санитарных правил, с целью недопущения перегрузки занимающихся.

3.11. Время каникул обучающихся, несовпадающее с очередным отпуском тренера-преподавателя, является его рабочим временем. В эти периоды тренер-преподаватель привлекается работодателем к тренерской организационно-методической работе, выполнению работ по укреплению учебно-материальной базы в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора ФОКа.

3.12. Привлечение работников ФОКа к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового Кодекса Российской Федерации с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового Кодекса Российской Федерации или по желанию работнику ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных директором ФОКа не позднее, чем за месяц до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Перенесение и отзыв из него производится

с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 Трудового Кодекса Российской Федерации. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не меньше 14 календарных дней.

3.14 Работодатель обязуется предоставлять работникам (основным местом работы которых является МАУ «ФОК «Атлант» в г.Шахунья») ежегодные дополнительные оплачиваемые дни отпуска, сверх установленных законодательством РФ, за отработанный период, сотрудникам ФОКа (кроме руководителя, его заместителя, главного инженера, главного бухгалтера и работников педагогического персонала (тренер-преподаватель, старший инструктор-методист и инструктор-методист), имеющим стаж работы в учреждении:

- свыше 2 до 3 лет(включительно) – 1 календарный день;
- свыше 3 до 5 лет (включительно)– 2 календарных дня;
- свыше 5 до 10 лет(включительно) – 3 календарных дня;
- свыше 10 лет – 5 календарных дней.

Ежегодные дополнительные дни отпуска предоставляются Руководителю учреждения за ненормированный рабочий день – 15 дней, заместителю руководителя по УВР (начальник структурного подразделения реализующего образовательную деятельность) – 14 дней, главному инженеру, главному бухгалтеру, заместителю директора по АХЧ – за высокую степень самостоятельности и ответственности, сложность и напряженность работы – 8 календарных дней.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно. Суммирование этих отпусков допускается не более чем за два года. Компенсация при увольнении за неиспользованные дополнительные дни отпуска, предусмотренная данным пунктом, не выплачивается.

3.15. Работодатель обязуется предоставлять работникам (основным местом работы которых является МАУ «ФОК «Атлант» в г.Шахунья») дополнительные оплачиваемые дни отпуска в случае:

а) полного отработанного прошедшего календарного года без больничного листа – 1 день;

3.15.1. дополнительные оплачиваемые выходные дни (оплата согласно графика работы, (кроме п.п. Д) данного пункта) в случае:

а) поступления ребенка(детей) в общеобразовательное учреждение (1 класс) – 1 день (первый учебный день, если он является рабочим днем работника);

б) дня бракосочетания самого работника, бракосочетания детей работника - 3 дня;

в) смерти близких родственников работника (родителей, супруга(и), детей) – 3 дня;

г) проводов в армию сына – 2 дня;

д) прохождения работником очередного профилактического медицинского осмотра – 1 выходной день в течение месяца после предоставления подтверждающей справки (для работников со сменным графиком работы, не нарушившим установленные сроки) (оплата из расчета 8 часового рабочего дня.)

4. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. Выплата заработной платы производится дважды в месяц: за первую половину – 25 числа и 10 числа окончательный расчет за отработанный месяц.

Расчетные листы выдаются сотрудникам не позднее дня выдачи заработной платы. Заработная плата выплачивается путем перечисления на пластиковую карту.

4.2. Оплата очередного отпуска, предоставляемого в соответствии с утвержденным графиком отпусков, производится путем перечисления на пластиковую карту, не позднее трех календарных дней до дня начала отпуска. (ст.136 ТК РФ)

4.3. Работодатель обязуется своевременно вносить изменения в тарификационные списки работников.

4.4. Своевременно знакомить всех работников учреждения с условиями оплаты труда и другими нормативными актами.

4.5. При замещении временно отсутствующих работников оплату производить с первого дня их замещения.

4.6. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается повышение оплаты труда в размере до 12 % от установленных работникам должностных окладов, ставок заработной платы.

Тренерам-преподавателям выплаты за вредные условия производятся от должностных окладов с учетом норматива и количества часов тренировочной работы в неделю.

4.7 Тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам (Старшим) за обеспечение соревнований и спортивных мероприятий на время их организации и проведения на выезде вне основного места работы могут устанавливаться компенсационные выплаты в размере до 25% от должностного оклада (ставки заработной платы).

4.8. За каждый час ночной работы (в период с 22 часов до 6 часов) устанавливается повышение оплаты труда в размере до 35% от установленных работникам должностных окладов, ставок заработной платы.

4.9. Сохранять оплату труда за вынужденный простой не по вине работников (морозный день, карантин и др. форс-мажорных обстоятельств).

4.10. К юбилейным датам со дня рождения (50-летие (все работники), работникам достигшим пенсионного возраста (по старости)), в размере минимального размера оплаты труда.

При достижении работником пенсионного возраста (по старости) и выхода им на пенсию с последующим увольнением, работнику выплачивается единовременное материальное пособие в размере месячного заработка на момент выхода на пенсию.

4.11. Поощрения за добросовестный труд производится в соответствии со ст.191 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.12 В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

4.12.1. при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты;

4.12.2. при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

4.12.3. при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4.12.4. при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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

4.14 Размеры окладов (должностных окладов) работников рекомендуется устанавливать с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и не ниже действующих на период введения новых систем оплаты труда тарифных ставок (окладов), установленных на основе Единой тарифной сетки.

4.15 Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда. При установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы необходимо соблюдение межуровневых коэффициентов между минимальными окладами по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

4.16 Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить право работников на здоровье и безопасные условия труда.

5.2. Проводить с вновь принятыми работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранению жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа.

5.4. При наличии финансовых средств обеспечить работников спецодеждой, орудиями труда, а также моющими и обезвреживающими средствами.

5.5. При увольнении работник обязан сдать спецодежду, орудие труда, оборудование, материальные ценности, основные средства, закрепленные за работником.

5.6. Совет трудового коллектива обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников ФОКа;
- проводить работу по оздоровлению детей работников ФОКа.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

6.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников не реже, чем один раз в 5 лет.

6.2. В случае направления работника на обучение для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы с оплатой командировочных расходов.

6.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы впервые, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. (ст.173-176 Т К Р Ф).

6.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры и иным программам, не предоставляются.

6.5. Организовать проведение аттестации работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Стороны договорились о том:

7.1. Работодатель принимает решения с учетом мнения трудового коллектива в случаях предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.2. Работодатель предоставляет Совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В ДОГОВОР

8.1. Все изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор в течение срока его действия, принимаются постоянно действующей двухсторонней комиссией, обсуждаются в трудовых коллективах, а затем оформляются в виде приложения к Коллективному договору, подписываются уполномоченными лицами сторон и регистрируются в установленном порядке.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Коллективный договор действует до тех пор, пока его стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

9.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров выполнения Коллективного договора используют примирительные процедуры. В течение трех дней с момента составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

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

9.4. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения сотрудников в течение 30 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять сотрудникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.