Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Спортивная школа «Физкультурно-оздоровительный центр»
618546, Пермский край, г. Соликамск, проспект Ленина, 15, ОГРН 1115919002330,
ИНН/КПП 5919015620/591901001, тел.8 (34253) 34-333
E-mail: foc_sport@do.permkrai.ru

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
директор МАУ ДО «СШ «ФОЦ»

_____ В. В. Максимович

«____»_____2025 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:
Председатель совета
трудового коллектива

_____ Ф. Н. Савельев

«____»_____2025 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель КФКИС СМО

_____ В.А. Шишалов

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 2025 года по 2028 года

Принят на Общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от «10» октября 2025 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда и социального развития Пермского края

Регистрационный № _____ от «_____» _____2025 г.

Руководитель _____/_____/

г. Соликамск, 2025 г.

Содержание

I. Общие положения 3
II. Трудовой договор 4
III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников 8
IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству 8
V. Рабочее время и время отдыха 9
VI. Оплата и нормирование труда 11
VII. Гарантии и компенсации 12
VIII. Охрана труда и здоровья 13
IX. Разрешение трудовых споров 14
X. Контроль за выполнением коллективного договора 14

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа «Физкультурно-оздоровительный центр» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми соглашениями.

Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, ТК РФ, Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», Федеральном законе «О физической культуре и спорту в Российской Федерации» и иных нормативно – правовых актах.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель - в лице директора Учреждения;

работники Учреждения, в лице их представителя - Совета трудового коллектива.

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

1.5. Единственным представителем работников Учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор – Совет трудового коллектива.

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

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.

1.16. Настоящий договор вступает в силу со дня принятия и действует 3 (три) года.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения Совета трудового коллектива:

1) Правила внутреннего трудового распорядка МАУ ДО «СШ «ФОЦ»;

2) Положение о системе оплаты труда работников МАУ ДО «СШ «ФОЦ»;

3) Положение о порядке хранения и использования персональных данных работников МАУ ДО «СШ «ФОЦ»;

4) Коллективный договор МАУ ДО «СШ «ФОЦ»;

5) другие локальные акты.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива:

- учет мнения Совета трудового коллектива;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающей интересы работников при реорганизации или ликвидации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективным договором.

1.19. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.20. Ежегодно стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Устав Учреждения и другие локальные нормативные акты не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником, при приеме на работу, в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы). Если лицо, поступающее на работу, отказалось от ведения бумажной трудовой книжки, предъявило только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, образовательная организация вправе запросить у него бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку лицу, или форму СТД-СФР;

- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое

свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

- документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям за преступления, которые указаны в статье 331 Трудового кодекса РФ;

- заключение предварительного (периодического) медицинского осмотра (обследования), медицинскую книжку;

В отдельных случаях, с учетом специфики работы, ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

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

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в структурном подразделении организации, - место работы с указанием структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами 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 квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия, обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и стимулирующие выплаты);

- 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, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

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

- условие об обязательном социальном и медицинском страховании работника в

соответствии с настоящим ТК РФ и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных трудовым законодательством сведений и (или) условий, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в тексте трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытательном сроке;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении, применительно к условиям работы данного работника, прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.6. Объем тренерской нагрузки тренерам-преподавателям устанавливается работодателем исходя из количества часов по тренировочному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения Совета трудового коллектива.

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре.

2.7. Объем тренерской нагрузки тренерам-преподавателям, установленный на начало тренировочного периода, не может быть изменен в текущем году по инициативе работодателя, за исключением изменений, связанных с изменением количества часов по планам, графикам, изменению количества занимающихся, групп.

2.8. Тренерская нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих

основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.

2.9. Уменьшение или увеличение тренерской нагрузки тренерам-преподавателям в течение учебного (календарного) года по сравнению с тренерской нагрузкой, утвержденной приказом директора учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по планам, графикам образовательных программ, программ спортивной подготовки;

- сокращением количества занимающихся, групп;

- восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту тренерскую нагрузку;

- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный (календарный) год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или занимающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение программ спортивной подготовки и образовательных программ и т. д.).

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.11. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

Общими основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника;

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодате-

лем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно – правовыми актами Российской Федерации.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников Учреждения (при наличии ассигнований и соответствующих курсов, дисциплин и т.д.).

3.3.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3.3. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работников Учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников, в сроки предусмотренные трудовым законодательством.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: проработавшие в учреждении свыше 10

лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами и званиями; лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

4.3.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. В Учреждении установлен семидневный режим работы с 8.00 до 22.00 часов, предусматривающий гибкий график.

5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями.

5.2.1. Если при приеме на работу или в течение трудовых отношений работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

5.3. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и работником может устанавливаться неполное рабочее время.

5.3.1. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по их письменной просьбе следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет;
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

5.3.2. Оказывать содействие в предоставлении работы в режиме гибкого рабочего времени или на условиях неполного рабочего дня одному из родителей, имеющих 3 и более детей, одному из родителей (законному представителю) ребенка-инвалида.

5.4. Работникам разрешается работа по внутреннему или внешнему совместительству только при условии согласования с работодателем, в случае если такая работа не будет препятствовать выполнению трудовой функции по основному месту работы.

5.5. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в табеле учета рабочего времени.

5.6. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.7. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.8. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в

соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ.

5.8.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.8.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии ТК РФ:

- продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам составляет 42 календарных дня, согласно Постановлению Правительства РФ от 11 июля 2024 г. N 940, введено в действие с 01.09.2024 г.;

- ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней предоставляется инвалидам, согласно статье 115 ТК РФ.

5.9. Согласно ст. 119 ТК РФ за особый режим работы - ненормированный рабочий день предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 (трех) календарных дней, на основании приказа по Учреждению.

5.10. Ежегодный основной, удлиненный основной, дополнительный оплачиваемый отпуск работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного, удлиненного основного, дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.11. В случае временной нетрудоспособности работника в период отпуска, он должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

5.12. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.14. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемой отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.15. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.16. При желании работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

5.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст. 128, 263 ТК РФ) работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы) до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Порядок оплаты труда работников Учреждения установлен в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МАУ ДО «СШ «ФОЦ», в пределах средств на фонд оплаты труда, в том числе от приносящей доход деятельности.

6.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края, нормативными правовыми актами администрации Соликамского городского округа, локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются и применяются с учетом мнения Совета трудового коллектива.

6.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудового Кодекса Российской Федерации (ст. 132 ТК РФ).

6.4. Повышение заработной платы работников, в условиях нормальной продолжительности рабочего времени осуществляется с учетом уровня средней заработной платы в регионе.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения два раза в месяц. Выплата производится не позднее 15 календарных дней по окончании оплачиваемого периода пропорционально отработанному времени.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 25 числа расчетного месяца, заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 10 числа месяца, следующего за расчетным.

Выплата заработной платы за первую половину месяца производится пропорционально времени, фактически отработанному работником в этом периоде.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным нерабочим днем, выплата производится накануне. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за период нормы рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Оплата труда работников Учреждения включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, выплаты социального характера, согласно Положению о системе оплаты труда работников Учреждения.

6.7. Условия начисления и выплаты заработной платы работнику устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником

Учреждения, в котором должны быть конкретизированы трудовые функции, условия оплаты труда, а также меры социальной поддержки работника.

6.8. Каждый работник Учреждения ежемесячно, при окончательном расчете, получает расчетный листок на бумаге или в электронном виде, по заявлению работника, с указанием адреса электронной почты.

6.9. При прекращении трудового договора производится выплата всех сумм, причитающихся работнику.

6.10. Удержания из заработной платы работника производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

6.11. 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 (ст. 142 ТК РФ).

6.12. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

6.13. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании ст.153 ТК РФ.

6.14. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором на основании ст. 285 ТК РФ.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Осуществляет выплаты социального характера только при наличии средств фонда оплаты труда, такие выплаты не носят обязательный характер и оказываются помимо гарантированных выплат, установленным действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Работодатель обязуется обеспечить права работников на обязательное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.3. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.4. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.5. Знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

7.6. Работникам Учреждения может осуществляться выплата социального характера в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

- тяжелого материального положения (тяжелое материальное положение: пожар, гибель имущества, кража, несчастный случай, травмы и прочее);
- смерти супруга (супруги), родителей, детей и других близких родственников;
- увольнения работника в связи с призывом на срочную службу в Вооруженные Силы РФ;
- дорогостоящего лечения или обследования (при наличии подтверждающих документов);
- иных уважительных причин.

Решение об оказании единовременной материальной помощи работникам Учреждения принимает директор учреждения на основании письменного заявления и документов, подтверждающих наступление указанных обстоятельств.

7.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляется при получении образования соответствующего уровня впервые.

7.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. (ст. 178 ТК РФ).

7.9. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие в соответствии с федеральными законами.

7.10. Работодатель обязуется обеспечивать представление гарантий и компенсаций работникам, определенных статьями 165-177, 182-187 ТК РФ.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Основные задачи учреждения в области охраны труда.

8.1.1. Основными задачами учреждения в области охраны труда являются:

8.1.1.1. Сохранение жизни и здоровья работников.

8.1.1.2. Создание для работников безопасных условий труда.

8.1.1.3. Управление охраной труда и контроль за соблюдением требований охраны труда.

8.1.1.4. Финансирование мероприятий по охране труда за счет средств учреждения.

8.1.1.5. Расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.1.6. Установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами.

8.2. Работодатель в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Договором и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.2.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных инструкциями по охране труда.

8.2.2. Обеспечить и создать безопасные условия труда, отвечающие требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, и несет ответственность в установленном законодательством порядке.

8.2.3. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

8.2.4. Соблюдать режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, положениями, предусмотренными настоящим Договором, а также установленными правилами внутреннего трудового распорядка.

8.2.5. Осуществлять контроль за качественным обучением работников и проведение с ними всех установленных в учреждении видов инструктажей по охране труда.

8.2.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты, за соблюдением работающими требований правил и инструкций по охране труда.

8.2.7. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в учреждении. Обеспечить информирование работников о результатах проведенной специальной оценке.

8.2.8. Расследовать и учитывать в установленном законодательством порядке несчастные случаи и профессиональные заболевания в учреждении.

8.2.9. Организовать в случаях, предусмотренных законодательством, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников учреждения. В случае отказа от прохождения работником периодического медицинского осмотра или не прохождения мед. осмотра без уважительной причины работодатель освобождает его от работы до прохождения медицинского осмотра без сохранения заработной платы. Отстранение действует до того момента, пока человек не пройдет обязательный для него периодический медицинский осмотр.

8.2.10. Согласно ст. 185.1 ТК РФ Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.3.2. Правильно применять средства индивидуальной защиты.

8.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктажи по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении.

8.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

IX. Разрешение трудовых споров

9.1. Коллективный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между директором Учреждения и коллективом по поводу изменений труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа директора учесть мнение Совета трудового коллектива при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

9.2. Порядок разрешения коллективных споров регулируется ТК РФ (ст.398-418).

9.3. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. Комиссии по трудовым спорам образуются из равного числа представителей работников и работодателя.

X. Контроль за выполнением коллективного договора

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.5. Рассматривают, в четырнадцатидневный срок, все возникающие в период действия коллективного договора разногласия, конфликты, связанные с его выполнением.

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

10.7. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только при приведении положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в порядке принятия основного документа.

10.8. Ведение переговоров по заключению нового коллективного договора должны соответствовать ст. 40 ТК РФ.

10.9. Настоящий коллективный договор составлен в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.