

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования «Спортивная школа»
(МБУ ДО «Спортивная школа»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений
на 2023 – 2026 годы между работодателем и работниками

Представители сторон:

От работодателя
Директор
МБУ ДО «Спортивная школа»

От работников:
избранный на общем собрании
работников МБУ ДО «Спортивная
школа»
Представитель трудового коллектива



А.В. Мудрик

2023 г.

Е.В. Шевченко

2023 г.

Управление экономического
развития и инвестиций
Администрации г. Ханты-Мансийска
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Коллективный договор (соглашение)
№ 131801 от « 26 » 12 2023 г.
Шешков В.П.
Ю.И.О. Ларина

г. Ханты-Мансийск
2023

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» (далее по тексту - Учреждение), в лице избранного на общем собрании работников МБУ ДО «Спортивная школа» Представителя трудового коллектива **ШЕВЧЕНКО ЕВГЕНИЯ ВСЕВОЛОДОВИЧА** (далее по тексту – *Работники*),

- работодатель - муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа», в лице директора **МУДРИКА АНДРЕЯ ВЛАДИМИРОВИЧА** (далее по тексту – *Работодатель*), при совместном упоминании *Стороны*.

1.2. Коллективный договор (далее по тексту - *КД*) заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федерального закона от 30.04.2021 № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», нормативно-правовыми актами РФ и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных – трудовых прав и профессиональных 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, отраслевым, тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (статья 43 ТК РФ).

1.4. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся только по взаимному согласию сторон. Ни одна из сторон *КД* не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себе обязательств.

1.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры (статья 38, 401 ТК РФ).

1.6. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.

1.7. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3-х лет.

1.8. Положения настоящего *КД* в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем и Работниками.

1.9. Представители сторон *КД* предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров и заключению *КД*, о ходе выполнения *КД*, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

1.10. Работодатель знакомит с *КД*, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы, трудового права, всех Работников Учреждения (под роспись), а также всех вновь поступивших работников при их приеме на работу (до подписания трудового договора), доводит до работников информацию о выполнении условий *КД* на собраниях, через средства информации.

1.11. Настоящий *КД* сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжении трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации в форме преобразования;
- при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения в течении всего срока реорганизации;
- при смене форм собственности учреждения в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации учреждения – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения в учреждении строятся на основании трудового договора, заключаемого между *Работниками* и *Работодателем* в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. Содержание трудового договора должно соответствовать ст. 57 ТК РФ. Работодатель может заключать трудовые договоры о работе по совместительству с учетом особенностей регулирования труда лиц, работающих по совместительству (гл. 44 ТК РФ).

2.3. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора.

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) *Работодатель* обязан ознакомить *Работника* под роспись с Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.4. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников учреждения по сравнению с законодательством, отраслевым и иными соглашениями и настоящим КД.

2.5. Порядок приема и увольнения *Работников* осуществляется в соответствии с законодательством РФ и правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными *Работодателем* и согласованным на общем собрании работников Учреждения

2.6. *Работодатель* не вправе требовать от *Работника* выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, статья 60 ТК РФ.

2.7. Перевод *Работника* на другую работу допускается с учетом положений статей 72.1, 72.2, 73 ТК РФ.

2.8. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.9. Прекращение трудового договора с *Работником* может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, Ст. 336 ТК РФ).

2.10. В особых случаях *Работник* может быть переведён на удалённую (дистанционную) работу (ст. 312.2. ТК РФ).

Вводить такой режим труда допускается на основании дополнительного соглашения к трудовому договору, которое может быть заключено и дистанционно - путем обмена электронными документами.

2.11. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение *Работника* по сравнению с установленным трудовым законодательством 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 испытании;

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 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.

2.12. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращении численности или штата работников, *Работодатель* обязан в письменной форме сообщить представителю *Работников* не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и персонально под роспись в письменной форме уведомляет *Работников* не менее чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

2.13. При сокращении численности или штата *Работников* преимущественное право на оставление на работе предоставляется *Работникам* с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; *Работникам*, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам:

предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшие на предприятии свыше 10 лет;

одиноким матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери; имеющие ведомственные награды.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.14. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст. 81 ТК РФ), либо сокращением численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), увольняемому *Работнику* выплачивается выходное пособие, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

2.15. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с *Работниками*, *Работодатель* обязуется в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного *Работника*, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, статья 25 Закона «О занятости населения в Российской Федерации».

2.16. *Работодатель* обеспечивает гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные статьями 173, 173.1, 174, 176, 177 ТК РФ.

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между *Работником* и *Работодателем*.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, *Работодатель* обязан проводить повышение квалификации *Работников*, если это является условием выполнения *Работниками* определенных видов деятельности. *Работникам*, проходящим профессиональную подготовку, *Работодатель* создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.17. В целях совершенствования профилактических мер противодействия распространению ВИЧ-инфекции среди *Работников* Учреждения, организаций и учреждений и в соответствии с Протоколом заседания рабочей группы по профилактике ВИЧ/СПИДа при Трёхсторонней комиссии Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по регулированию социально-трудовых отношений профилактических мероприятий по ВИЧ-инфекции:

2.17.1. Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди *Работников* и членов их семей Учреждения проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и по ВИЧ-инфекции среди *Работников*;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в водные и повторные инструктажи по охране труда.

2.17.2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных работников.

Признание права *Работника* на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

2.17.3. Консультирование и мотивирование *Работников* к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению) *Работникам* предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

2.17.4. Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявленными требованиями.

Руководство Учреждения обеспечивает соответствующий гибкий график работы для *Работников*, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости *Работника*, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность

возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

2.17.5. Доступ к лечению и уходу.

Учреждение обязуется создать благоприятные рабочие условия для *Работников*, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время - время, в течение которого *Работник* в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени на основании действующего трудового законодательства РФ.

3.2. Время отдыха - время, в течение которого *Работник* свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

3.3. Режим труда и отдыха *Работников* устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения на основании действующего трудового законодательства РФ.

3.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами Трудового Кодекса РФ.

3.5. *Работникам* предоставляется перерыв для отдыха и питания. Перерыв не включается в рабочее время и используется *Работником* по своему усмотрению.

3.6. Выходной день для тренерско-преподавательского персонала устанавливается согласно расписанию учебно-тренировочных занятий, для остальных сотрудников выходные дни суббота и воскресенье.

3.7. Педагогическим работникам устанавливается продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска и составляет 42 календарных дня по следующим должностям:

- старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, старший инструктор-методист, инструктор-методист.

3.8. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска других работников Учреждения устанавливается 28 календарных дней.

3.8.1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются всем работникам:

- за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней.

3.9. Работодатель (учредитель) с учётом своих производственных и финансовых возможностей вправе самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для других работников с ненормированным рабочим днём.

3.10. Ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым *Работники* могут по распоряжению *Работодателя* при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, устанавливается *Работникам*, занимающим следующие должности:

- директор;
- заместитель директора;
- главный бухгалтер;
- заведующий структурным подразделением;
- экономист;
- юрисконсульт;
- специалист по кадрам;
- специалист по закупкам;
- бухгалтер;
- тракторист (подготовка лыже-роллерной трассы);
- медицинская сестра(брат).

3.10.1. Установление режима ненормированного рабочего дня конкретному *Работнику* производится на основании внесенного в его трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне.

3.10.2. На *Работников*, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются Правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня, однако на основании распоряжения *Работодателя* (в том числе и в устной форме) данные *Работники* могут эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня, как до его начала, так и после его окончания.

3.10.3. Запрещается привлечение *Работников* с ненормированным рабочим днем к работе в выходные и нерабочие дни, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, и в порядке, установленном ст. ст. 113, 153 ТК РФ.

3.10.4. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

3.10.5. Денежная компенсация времени, отработанного за пределами продолжительности рабочего времени в режиме ненормированного рабочего дня, не устанавливается.

3.10.6. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается с учетом объема работы, степени напряженности труда и составляет:

- директор – 8 календарных дней;
- заместитель директора – 8 календарных дней;
- главный бухгалтер – 8 календарных дней;
- заведующий структурным подразделением – 6 календарных дней;

- экономист – 6 календарных дней;
- юрисконсульт – 6 календарных дней;
- специалист по кадрам – 6 календарных дней;
- специалист по закупкам – 6 календарных дней;
- бухгалтер – 4 календарных дня;
- тракторист (подготовка лыже-роллерной трассы) - 6 календарных дней;
- медицинская сестра (брат) – 4 календарных дня.

3.10.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день предоставляется *Работнику* ежегодно (каждый рабочий год) независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня.

3.10.8. При увольнении *Работника* право не использованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.10. *Работник*, призванный на военную службу по мобилизации или заключивший контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у *Работодателя*.

3.11. По соглашению между *Работником* и *Работодателем* ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей ежегодного отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.12. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждаемым *Работодателем* не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График ежегодных отпусков обязателен как для *Работодателя*, так и для *Работников*. *Работник* должен быть извещен под роспись о времени начала ежегодного отпуска не позднее чем за две недели до его начала.

3.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у *Работника* по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск *Работнику* может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.14. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется *Работникам* согласно ст. 123 ТК РФ.

3.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы устанавливаются *Работникам* в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.16. На основании письменного заявления *Работника Работодатель* предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней в году;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году.

Работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы по другим уважительным причинам по его письменному заявлению по согласованию сторон между работником и работодателем в связи:

- со свадьбой работника - до 5 календарных дней;

- со свадьбой детей - до 5 календарных дней;

- со смертью близких родственников - до 5 календарных дней;

- рождением ребёнка - до 5 календарных дней;

- переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней

- в связи с непредвиденными обстоятельствами - до 3 календарных дней

или по согласованию с руководителем Учреждения.

3.17. *Работодатель* не вправе без согласия *Работника* производить его отзыв из отпуска.

3.18. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

3.19. Все действия *Работодателя* по определению времени отдыха *Работникам* Учреждения производятся согласно разделу V. Время отдыха Трудового Кодекса РФ.

3.20. Для медицинских работников (мужчины) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

3.21. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации *Работодатель*:

- обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени *Работников*;

- устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ;

- устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе *Работников*, в соответствии со статьей 93 ТК РФ;

- уменьшает продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.22. Привлечение *Работников* к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению *Работодателя* с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

3.23. Для педагогических работников (старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, старший инструктор-методист, инструктор-методист) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.23.1. Для педагогических работников (старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель) и обслуживающего персонала устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (понедельник) на период спортивного сезона с 1 сентября по 30 апреля, в период с 1 мая по 31 августа устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) начало и окончание спортивного сезона может быть сдвинуто в связи с проведением соревнований, оформляется приказом директора учреждения, доводится до сведения работников.

Продолжительность рабочего времени для педагогических работников (старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель) и обслуживающего персонала:

при 36-часовой рабочей неделе:

начало работы в 09.00 часов

окончание работы 17.00 часов (вторник – суббота)

обед с 12.30 до 14.00 часов

начало работы в 09.00 часов

окончание работы 12.30 (воскресенье/ понедельник)

при 40-часовой рабочей неделе:

начало работы в 08.30 часов

окончание работы 17.00 часов (вторник – суббота)

обед с 12.30 до 14.00 часов

начало работы в 08.30 часов

окончание работы 13.30 (воскресенье/ понедельник).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

3.24. В рабочее время тренеров-преподавателей (в том числе старших тренеров-преподавателей), осуществляющих работу, включается учебно-тренировочная работа, индивидуальная работа со обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, воспитательная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления Учреждением.

3.25. Конкретная продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок в Учреждении определяются правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами и (или) дополнительными соглашениями.

3.26. Для утвержденного перечня *Работников*, где по условиям не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учёт рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Учётным периодом в этом случае является календарный год.

3.27. Тренерам-преподавателям (в том числе старшим тренерам-преподавателям), осуществляющим работу, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно учебно-тренировочной работы 18 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

3.28. За учебно-тренировочную работу, выполняемую работником, с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной учебно-тренировочной работы.

3.29. Объем учебно-тренировочной нагрузки работников определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается приказом Учреждения. Предварительная расстановка преподавательских кадров по согласованию с педагогическим советом производится в мае, тарификация – в августе-сентябре.

3.30. Объем учебно-тренировочной нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Распределение учебно-тренировочной нагрузки тренеров-преподавателей производится, исходя из количества часов по учебно-тренировочному плану, тарификации, обеспеченности кадрами, наполняемости и видов групп обучающихся.

3.31. При распределении учебно-тренировочной нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности групп и объема учебно-тренировочной нагрузки;

- необходимость предоставления условий педагогическим работникам после окончания ими учебного заведения для набора обучающихся в соответствии с рабочей нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;

- стабильность объема рабочей нагрузки на протяжении всего учебно-тренировочного года;

- уменьшение рабочей нагрузки возможно в случае уменьшения количества часов по учебно-тренировочным планам и программам, сокращения групп.

3.32. Объем учебно-тренировочной нагрузки педагогическим работникам, установленный на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (учебно-тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам, сокращением количества обучающихся, групп., обеспеченности кадрами.

3.33. При определении объема учебно-тренировочной нагрузки на следующий год (учебно-тренировочный период, спортивный сезон) сохраняется преемственность работников в подготовке обучающихся, не допускается ее изменение в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам, сокращением количества обучающихся, групп, обеспеченности кадрами.

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

3.35. Учебно-тренировочная нагрузка тренеров-преподавателей (в том числе старших тренеров-преподавателей), находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.

3.36. Продолжительность рабочего дня тренеров-преподавателей (старших тренеров-преподавателей) в каникулярное время устанавливается соответственно учебно-тренировочной нагрузке, установленной при тарификации.

3.37. По заявлению работника сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ, предоставляется:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет;

- работникам, повредившим здоровье в период работы в Учреждении вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания;

- работникам, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.38. По просьбе работников работодатель может установить режим гибкого рабочего времени или неполного рабочего дня в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.1. Рабочее время - время, в течение которого *Работник* в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени на основании действующего трудового законодательства РФ.

3.39. Для *Работников*, (мужчины) относящихся к административному персоналу Учреждения устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), *Работникам* со сменным режимом работы выходные дни устанавливаются в соответствии с графиком выхода на работу.

Работникам (женщины), относящимся к административному персоналу устанавливается пятидневная 36-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.39.1. Начало работы в 09.00 часов.

окончание работы:

- для женщин во вторник в 18.15 часов, в остальные дни рабочей недели в 17.15 часов;

- для мужчин в 18.15 часов.

Работникам предоставляется в течение рабочего дня перерыв для отдыха и приема пищи с 12.45 до 14.00 часов.

3.40. В случае производственной необходимости *Работодатель* может вводить разделение рабочего времени на части.

3.42. Продолжительность рабочего времени для *Работников*:

3.42.1. Администраторов структурного подразделения «Спортивная база» – сменный режим работы и суммированный учет рабочего времени (смены) - 12 часов в день. Для этой категории работников осуществляется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период – год не превышала нормального числа рабочих часов.

3.42.2. Администраторов структурного подразделения «Крытый корт» - сменный режим работы - 7 часов в день. Режим работы, обеденный перерыв устанавливается ежемесячными графиками, которые составляются руководителями структурных подразделений, в подчинении которых находятся указанные работники и утверждаются директором учреждения.

График доводится до сведения *Работников* под роспись в срок не позднее чем за 30 дней до начала каждого месяца, и обязателен как для *Работников*, так и для *Работодателя*.

3.43. Максимальная продолжительность ежедневной работы предусмотрена для следующих лиц:

- работников в возрасте от 15 до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- учащихся, совмещающих учебу с работой - не более половины

вышеуказанных норм;

- работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю.

3.44. Для всех категорий *Работников* продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.45. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, утвержденных директором Учреждения, графиках дежурств, графиках отпусков, для *Работников*, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в Учреждении - трудовым договором.

Раздел 4. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. *Работодатель* принимает необходимые меры по обеспечению устойчивой работы Учреждения, по формированию фонда оплаты труда, в котором предусматриваются социальные выплаты.

4.2. Оплата труда *Работников* Учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных законодательством, муниципальными правовыми актами города Ханты-Мансийска и Положением о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат *Работникам* МБУ ДО «Спортивная школа» (далее – Положение).

4.3. Выплаты, установленные Положением, осуществляются за счет средств субсидии, доведенной до Учреждения главным распорядителем бюджетных средств – Управлением физической культуры и спорта Администрации города Ханты-Мансийска – на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4.4. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе оплата за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в иных случаях, устанавливается с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации, федеральных законов, законов и нормативных правовых актов Ханты-Мансийского

автономного округа - Югры и муниципального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры городской округ город Ханты-Мансийск, регламентирующих порядок установления и размеры оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ханты-Мансийска.

4.5. Месячная заработная плата *Работника* Учреждения, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) без нарушений не может быть ниже размера минимального месячного размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре (далее – МРОТ).

В случае если заработная плата *Работника* Учреждения, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального уровня заработной платы, правовым (локальным) актом Учреждения предусматривается соответствующая доплата.

4.6. Положения о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат, установления выплат стимулирующего характера и премирования *Работников*, утверждается *Работодателем*.

4.7. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.8. Заработная плата выплачивается *Работнику* не реже чем два раза в месяц 05 и 20 числа каждого месяца, путем перечисления на его лицевой счет в банке за счет *Работодателя*.

В случае задержки заработной платы в установленный срок без уважительных причин, *Работодатель* несет ответственность в рамках действующего законодательства (ст. ст.142, 236 ТК РФ).

4.9. *Работодатель* в письменной форме извещает каждого работника о составных частях денежного содержания (заработной платы), причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором с *Работником* не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Договором.

4.11. Выплаты *Работникам* Учреждения за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 148, 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании правового (локального) акта *Работодателя*, согласованного с Управлением физической культуры и спорта Администрации города Ханты-Мансийска.

4.12. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, осваивании новой специальности,

совмещении профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего *Работника*, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации на основании правового (локального) акта *Работодателя*.

4.12.1. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего *Работника* без освобождения от работы, определенной трудовым договором определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12.2. Доплата за работу в ночное время производится *Работникам* из расчета 35 процентов от должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов. Выплата осуществляется в соответствии статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

4.12.3. Доплата за выполнение сверхурочной работы - время, отработанное сверхурочно, оплачивается сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад).

4.12.4. Доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:

5.1. Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения с учётом мнения трудового коллектива (ст. 189 ТК РФ).

5.2. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

5.3. Организовывать (обучение требованиям охраны труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим) безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов РФ.

5.4. Обеспечить прохождение инструктажей по охране труда;

5.5. Ежегодно разрабатывать и утверждать соглашение мероприятий по охране труда для *Работников* с учётом мнения уполномоченного *Работниками* органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

5.6. Выделять на мероприятия по охране труда финансовые средства, предусмотренные планом;

5.7. Проводить специальную оценку условий труда;

5.8. Обеспечить и организовать обучение *Работников*, (на которых приказом возложены обязанности по охране труда) ответственных за охрану труда с получением соответствующего документа;

5.9. Проводить инструктаж *Работников* учреждения (по охране труда) по технике безопасности и проверку знания требований по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, на начало года (спортивного сезона);

5.10. Обеспечивать безопасность *Работников* при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществление технологических процессов, а также применяемых инструментов;

5.11. Информировать *Работников* об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

5.12. Организовывать расследование и учёт в установленном ТК РФ, другими ФЗ и иными нормативно-правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.13. Образовать комиссию по расследованию причин травмы и оформление акта установленной формы формы Н-1 по каждому несчастному случаю в Учреждении;

5.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда и противопожарной безопасности.

5.15. Обеспечить гарантии права *Работника* на охрану труда, предусмотренные Федеральным Законом «Об основах охраны труда в РФ», Трудовым кодексом РФ.

5.16. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда *Работников* на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

5.17. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

5.18. Информировать *Работников* об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

5.19. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья *Работников* при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.20. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении *Работниками* своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

5.21. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения *Работниками* средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.22. Незамедлительно выполнять требования трудового коллектива об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью *Работников*.

5.23. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, а также предварительный и периодический медицинский осмотр, психиатрическое освидетельствование.

5.24. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.25. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

5.26. Обеспечивать *Работников* специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с едиными типовыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

5.27. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств *Работодателя* (ст. 221 ТК РФ).

5.28. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за *Работниками* учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время *Работник* с его согласия может быть переведен

Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе *Работника* от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья *Работодатель* обязан предоставить *Работнику* другую работу на время устранения такой опасности (ст. 216.1 ТК РФ).

5.29. В случае отказа *Работника* от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения *Работодателем* нормативных требований по охране труда предоставить *Работнику* другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. В целях повышения социальной защищенности *Работников* *Работодатель* по согласованию с Общим собранием работников предоставляет *Работникам* социальные льготы и гарантии в пределах средств, имеющихся в Учреждении

6.2. *Работодатель* своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды, гарантируя тем самым социальные выплаты *Работникам* Учреждения.

6.3. *Работодатель* при наличии финансирования или экономии средств из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности оказывает материальную помощь:

6.3.1. на компенсацию оплаты проезда на похороны близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, полнородные, неполнородные брат и сестра), в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси).

6.3.2 *Работодатель* оказывает материальную помощь *Работникам* для погребения супруга (супруги), а также близких родственников (родители, дети, полнородные брат и сестра) в размере 15 000 (Пятнадцать тысяч) рублей.

6.3.3. В случае смерти *Работника* оказывает помощь в организации похорон и выплачивает материальную помощь в размере 15 000 (Пятнадцать тысяч) рублей одному из близких родственников умершего.

6.3.4. При рождении ребенка у *Работника* Учреждения *Работодатель* выплачивает ему материальную помощь в размере 10 000 (Десять тысяч) рублей.

6.3.5. При регистрации заключения брака впервые *Работником* Учреждения *Работодатель* выплачивает ему материальную помощь в размере 10 000 (Десять тысяч) рублей.

6.3.6. *Работодатель* оказывает материальную помощь на оплату лечения *Работнику* учреждения, работающему по основному месту работы и его детям. Предусмотренная выплата направляется на частичную компенсацию санаторно-курортного лечения *Работника* и их детей, а также стоматологических и медицинских услуг, оказанных *Работнику*, при

подтверждении оплаты лечения в лечебном учреждении в размере до 15 000 рублей один раз в 2 года. Не принимаются к оплате расходы по приобретению лекарственных средств, прохождение платных массажных процедур, нетрадиционных методов лечения.

6.3.7. *Работникам* Учреждения выплачивается единовременное вознаграждение за успешное выполнение нормативных испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) один раз на каждой ступени (возрастной группы):

- Золотой знак – в размере 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей;
- Серебряный знак – в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;
- Бронзовый знак – в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.

6.3.8. При увольнении *Работника* в связи с выходом на пенсию, проработавшего в Учреждении не менее 20 лет выплачивается единовременная выплата в размере 50 000 (пятьдесят тысяч) рублей.

6.3.9. *Работникам* Учреждения производится единовременная выплата в размере должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в связи с достижением работником учреждения возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет. Данная выплата осуществляется согласно Положению о размерах и условиях оплаты труда и иных выплатах руководителю и работникам Учреждения.

6.3.10. Семьям, имеющим детей (одному из родителей, работающих у *Работодателя*), предоставляются следующие льготы:

- дети до 16 лет включительно обеспечиваются бесплатными новогодними подарками.

Новогодние подарки выдаются *Работникам*, имеющим детей, трудовые отношения с которыми оформлены на 1 декабря текущего года, по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Выплаты, указанные в пунктах 6.3., 6.3.1, 6.3.2, 6.3.4., 6.3.5, 6.3.6., 6.3.7., 6.3.8., 6.3.9. производятся на основании письменного заявления *Работника* по основному месту работы и основной занимаемой должности.

6.8. Выплата социальной поддержки молодым специалистам. Молодым специалистом считается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершив обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с квалификацией.

6.8.1. Единовременная выплата молодым специалистам производится в размере до двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

6.8.2. Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

6.8.3. Выплаты молодым специалистам производятся за счет средств, предусмотренных в пределах субсидии на финансовое обеспечение

выполнения муниципального задания и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

6.9. Работодатель обязан обеспечивать тренеров спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а также поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования.

Раздел 7. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

7.1. Дополнения и изменения в настоящий Договор могут быть внесены по взаимной договоренности.

Ни одна из сторон, заключивших настоящий Договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке, изменить или прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

7.2. Толкование и разъяснение положений настоящего Договора осуществляется по взаимному согласию сторон.

7.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.4. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

Контроль за выполнением настоящего Договора проводится комиссией. При невыполнении положений Договора, заинтересованная сторона в письменной форме информирует лиц, подписавших Договор.

Представители сторон проводят взаимные консультации по существу предоставленной информации и готовят предложения для принятия решения.

7.5. Итоги выполнения Договора подводятся ежегодно на общем собрании работников.

Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Стороны, подписавшие Договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

8.2. Настоящий Договор заключен в письменной форме, составлен в 3 (трех) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

8.3. Настоящий Договор заключен на 3 (трех) – летний срок и действует с момента подписания коллективного договора.

8.4. Все изменения и дополнения к настоящему Договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

8.5. Контроль за выполнением настоящего *Договора* осуществляется Сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ. Совет трудового коллектива в целях контроля выполнения коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и представителей, запрашивает у администрации Учреждения информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её, при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

8.6. Лица, представляющие *Работодателя*, либо представляющие *Работников*, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленным Федеральными законами.

8.7. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между *Работником* и *Работодателем* по вопросам применения законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

8.8. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между *Работником* и *Работодателем* по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом *Работодателя* учесть мнение выборного представительного органа *Работников* при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в Учреждении.

8.9. Требования трудового коллектива к *Работодателю* формируются и утверждаются на общем собрании *Работников*, излагаются в письменной форме и направляются *Работодателю*. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии ст.383 ТК РФ.

8.10. Действие настоящего *Договора* распространяется на всех *Работников* Учреждения.

8.11. При приеме на работу *Работодатель* или его представитель обязан ознакомить *Работника* с настоящим Коллективным договором.

Представитель работодателя:
Директор МБУ ДО «Спортивная
школа»


_____ А.В. Мудрик

04 февраля 2023 год



Представитель работника:
Представитель трудового
коллектива МБУ ДО «Спортивная
школа»


_____ Е.В. Шевченко

04 февраля 2023 год



24
Служба и предложено на
« 2018 г. » 2023 г.

Нарядчик отдела ЮАКР
Е.В. Степанова



Городской округ Ханты-Мансийск
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

**УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ И ИНВЕСТИЦИЙ
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ХАНТЫ-МАНСИЙСКА**

Дзержинского ул., д.6, г. Ханты-Мансийск, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, 628012
Тел/факс (3467) 352-321, 352-464. E-mail: ekonomika@admhmansy.ru

12-Исх-2098
27.12.2023

Директору
МБУ ДО «Спортивная школа»
А.В.Мудрику

Уведомление

**о регистрации дополнения и изменения в коллективный договор,
без наличия условий, ухудшающих положение работников**

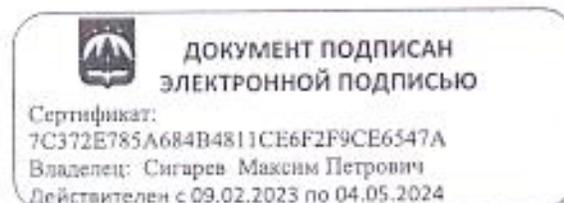
По результатам рассмотрения коллективного договора, заключенного между работодателем МБУ ДО «Спортивная школа», в лице директора А.В.Мудрика и работниками, в лице представителя трудового коллектива Е.В.Шевченко, подписанного и вступающего в силу 04 декабря 2023 года со сроком действия 3 года.

(указываются стороны, подписавшие коллективный договор, соглашение, дата подписания, срок действия)

присвоен регистрационный номер **131809** дата регистрации 26 декабря 2023 года

Условия изменений в коллективный договор, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник управления



М.П.Сигарев



Городской округ Ханты-Мансийск
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования «Спортивная школа»
(МБУ ДО «Спортивная школа»)

Калинина ул., д. 1, г. Ханты-Мансийск,
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра,
Тюменская область, Россия, 628011
ОКПО 39364221, БИК 047162000
ИНН 8601009940

Тел/факс: (3467) 33-20-84
E-mail: sport-hm@mail.ru

81-Исх-888
04.12.2023

Начальнику Управления
экономического развития и инвестиций
Администрации города Ханты-Мансийска
М.П. Сигареву

Управление экономиче



№ 12-Вх-145
от 06/12/2023

ЗАПРОС

Прошу предоставить государственную услугу по уведомительной регистрации:

Коллективного договора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» на период с 04 декабря 2023 года по 03 декабря 2026 года.

Дата подписания соглашения сторонами: 04.12.2023г.

Наименование и правовой статус заявителя:

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа» (МБУ ДО «Спортивная школа»)

ОГРН 1028600512148 ИНН 8601009940

Почтовый адрес заявителя (по которому должен быть направлен ответ):

628011, Ханты-Мансийский -Югра АО, г. Ханты-Мансийск,
ул. Калинина, д. 1

Адрес электронной почты заявителя: sport-hm@mail.ru

Контактный номер телефона заявителя: тел/факс : 8 (3467) 33-20-84 - приемная ФИО, телефон и адрес электронной почты исполнителя запроса:

Степанова Екатерина Владимировна, тел.сот. 89044668906, раб.тел. 32-97-66,
эл. почта: hr.sport-hm@mail.ru

Информация о второй стороне коллективного договора:

1. Работники Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» в лице избранного на общем собрании работников МБУ ДО «Спортивная школа» Представителя трудового коллектива – Шевченко Евгений Всеволодович, сот. тел. 89028141666

ОКВЭД:

Основной вид деятельности

85.41 Образование дополнительное детей и взрослых

93.19 Деятельность в области спорта прочая

Способ получения документов по результатам рассмотрения запроса:

<input checked="" type="checkbox"/>	лично в органе местного самоуправления муниципального образования
<input type="checkbox"/>	почтой
<input type="checkbox"/>	через МФЦ

(отметить один из способов получения)

Приложение:

1. Коллективный договор на период 04.12.2023 года по 03.12.2026 г. – 2 экз.;

Директор



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 18902C39F9BF4780759EAF4AE7355A
Владелец: Мудрик Андрей Владимирович
Действителен с 21.04.2023 по 14.07.2024

А.В. Мудрик



Городской округ Ханты-Мансийск
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Спортивная школа»
(МБУ ДО «Спортивная школа»)

ПРОТОКОЛ

Общего собрания трудового коллектива МБУ ДО «Спортивная школа»

17.11.2023 года

№ 02

Дата проведения собрания: 17 ноября 2023 г.

Форма проведения собрания: совместное присутствие.

Собрание открыто: 11 часов 30 минут.

Собрание закрыто: 12 часов 45 минут.

Всего членов трудового коллектива – 69 (шестьдесят один) человек.

Штатные: 65 человек, в том числе:

Внешние совместители: 4 человека

Присутствовало – 40 (сорок) человек.

Кворум имеется, собрание правомочно принимать решения.

Повестка дня:

ВОПРОС № 1

Выбор представителя трудового коллектива для представления его вопросов в переговорах с администрацией МБУ ДО «Спортивная школа».

ВЫСТУПИЛИ:

Степанова Екатерина Владимировна, начальник отдела юридической и кадровой работы с предложением избрать представителя трудового коллектива Шевченко Евгения Всеволодовича, тренера - преподавателя отдела реализации дополнительных общеобразовательных программ.

Голосовали:

за – 40 (сорок один) человек (100% от числа присутствующих – единогласно);

против – 0 (ноль) человек (0%);

воздержалось – 0 (0%).

Постановили:

Избрать представителя трудового коллектива Шевченко Е.В., тренера - преподавателя отдела реализации дополнительных общеобразовательных программ.

ВОПРОС № 2