

Автономное учреждение дополнительного образования
«Спортивная школа «Атал»
Козловского муниципального округа
Чувашской Республики
429430 Чувашская Республика, г.Козловка, ул.Лобачевского, 41
ИНН 2107903545 КПП 210701001

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Автономного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа «Атал»
Козловского муниципального округа Чувашской Республики

(действует с 01 апреля 2024 г. по 31 марта 2027 г.)



Коллективный
уведомительную
администрации
муниципального
Республики

договор прошел
регистрацию в
 Козловского
 округа Чувашской

Регистрационный номер

В.Н. Челдаева

Козловка, 2024 г.

РАЗДЕЛ 1 Общие положения.

1.1. Стороны и назначения коллективного договора

1.1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: директор Автономного учреждения «Спортивная школа «Атал» Козловского муниципального округа Чувашской Республики, именуемый далее "Работодатель" и коллектив Автономного учреждения «Спортивная школа «Атал» Козловского муниципального округа Чувашской Республики, именуемый далее "Учреждение", в лице администратора Григорьевой Н.В., старшего инструктора - методиста физкультурно-оздоровительных организаций Мусса А.Н. и ведущего документоведа Зюляевой Л.Ю.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения между коллективом Автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Атал» Козловского муниципального округа Чувашской Республики и работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Предмет договора.

1.2.1. Предметов настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно - бытовом обслуживании работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставленные работодателем.

1.2.2 В коллективном договоре так же конкретизируются основные положения трудового кодекса РФ, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.3. Сфера действия договора.

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, работающих по трудовому договору, в том числе на директора учреждения.

1.4. Соотношения коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями.

1.4.1. Коллективный договор заключён в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.4.2. Стороны настоящего договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.

1.5.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его исполнением и ответственности за его нарушения.

1.6. Общие обязательства работодателя и работников.

1.6.1. Работодатель обязуется: добиваться стабильного финансового положения работников;

1.6.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности и качества производства, росту производительности труда;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора с испытательным сроком 3 (три) месяца на неопределённый срок или на определённый срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным и другими соглашениями, настоящим трудовым договором (ст.9 ТК РФ). Работодатель обязуется полностью обеспечить работников обусловленной работой в течение действия трудового кодекса.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случае, указанного в законодательстве (ст.73,74 ТК РФ).

2.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии со ст.81 ТК РФ.

2.5. На основании ТК срочный трудовой договор может быть заключён для замещения временно отсутствующего работника и вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами.

2.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников имеют:

- проработавшие в учреждении более 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;

2.7. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется: в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

2.8. Беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 -х лет (одиноких - при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка - инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих детей без матери, а так же несовершеннолетних не увольнять по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения (ст.261,269 ТК РФ).

В этом случае работодатель (или правопреемник) обязан принять меры по их трудоустройству в других организациях на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.9. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст.178 ТК РФ, Выплачивать выходное пособие в размере, установленном законодательством на срок до 2 месяцев, в исключительных случаях выплачивать выходное пособие в течении 3 месяцев.

2.10 О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией, сокращение численности или штата работников, подлежащих высвобождению, предупредить персонально по росписи не менее чем за два месяца. (ст. 180 ТК РФ).

Лицам, получившим уведомление об увольнении (п.п. 1,2 ст.81 ТК РФ) предоставлять свободное время (не менее трёх часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением нового заработка.

2.11 Высвобожденным работникам гарантировать льготы, предусмотренные при реорганизации и ликвидации учреждения. (ст.178,179,180,181 ТК РФ).

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными (ст.91 ТК РФ), при этом начало работы с 8.00 часов, окончание 17.00 часов, перерыв на обед с 12.00 до 13.00 часов.

3.2. Ненормированный рабочий день устанавливается для отдельных работников, перечень которых установлен коллективным договором с предоставлением дополнительно оплачиваемых трёх дней к отпуску (приложение №3).

3.3. Смена работы - вводится в тех случаях, когда продолжительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, которая выполняется по графику сменности. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.4. В связи с особенностями или характером работ допускается применение гибкого рабочего времени или разделение рабочего дня на части, не превышая установленной продолжительности рабочего времени.

3.5. Работа в ночное время - с 22.00 до 6.00 часов. Продолжительность смены сокращается в ночное время на один час, кроме работников, принятых специально для работы в ночное время.

3.6. Сверхурочная работа не может превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ). Работодатель в исключительных случаях в интересах учреждения и создания лучших условий для отдыха, может перенести день отдыха на другой день с тем чтобы объединить его с ближайшим праздничным днём.

3.8. Общим выходным днём является воскресенье, вторым выходным днём при пятидневной рабочей неделе установить субботу (ст.111 ТК РФ). В праздничные дни на учреждении вводится дежурство для бесперебойного разрешения неотложных вопросов. К дежурству могут привлекаться ИТР, АУП в соответствии с графиком или приказом.

3.9. Предоставить работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ, педагогическим работникам продолжительностью 42 дня.

3.10 Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст. 128 ТК РФ, а также родителям, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 кл.); 1 сентября и в день последнего звонка может быть предоставлен отпуск с сохранением средней заработной платы на 4 часа.

3.11 Стороны обязуются не позднее чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков (ст.123 ТК РФ),

3.12. Перенос отпуска на следующий год допускается в исключительных случаях с согласия работника и должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

3.13. Часть отпуска превышающая 28 дней, может быть заменена денежной компенсацией.

3.14 По соглашению сторон между работодателем и работников ежегодный отпуск может быть разделен на две части, одна из которых не может быть менее 14 календарных дней.

3.15. Правила внутреннего трудового распорядка, утверждённое работодателем с учётом мнения работников организации, являются приложением к коллективному договору. (приложение №2).

3.16 Поощрять работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности в соответствии со ст. 191 ТК РФ.

3.17 Работники списочного состава могут посещать бассейна без оплаты вне рабочего времени.

3.18 На основании рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики во исполнение поручений Кабинета Министров Чувашской Республики от 02.11.2021 № 17650 на письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.11.2021 № 14-4/10/П-8145 и от 26.10.2021 № 02/17165 к Перечню

поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания с членами Правительства Российской Федерации от 20.10.2021 № Пр-1998 :

- предоставить работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) в размере двух оплачиваемых выходных дней к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- согласно положений статей 8, 22, 41 Трудового кодекса Российской Федерации дополнительные финансовые средства изыскать из внебюджетных средств (иной приносящей доход деятельности) с учётом финансово-экономического положения учреждения.

Раздел 4. Оплата и премирование труда.

4.1. Система оплаты труда, её стимулирование, в том числе её повышение за работу в ночное время, выходные и нерабочие дни, праздничные дни сверхурочные работы и других случаях, предусмотренных в ТК РФ, устанавливается работодателем с учётом соглашения, а именно:

- оплата за работу в выходные и праздничные дни оплата труда осуществляется в двойном размере за фактически отработанное время, в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации;
- об установлении доплат директору, заместителю директора за ненормированный рабочий день;
- оплата сверхурочных работ производится не менее чем в двойном размере должностного оклада;
- доплата за работу в ночное время производится в размере 20 % от должностного оклада;
- компенсационная выплата за работу с вредными и опасными условиями труда в размере 10% и 12% от должностного оклада;
- доплата за обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах в размере 12% от должностного оклада.

Надбавка за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет-10%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 15%;
- при выслуге лет свыше 5 лет - 20%.

4.2. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ законом и может ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. Порядок расчёта и сроки введения прожиточного минимума и его величины устанавливается Ф3.

4.3. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

4.4. Всем работникам ежемесячно выдавать расчётные листы в бумажном или электронном виде посредством отправки на электронную почту.

4.5. Оплату за совмещение профессий производить по ст.151 ТК РФ.

4.6. Возмещать работникам расходы в случае направления в служебную командировку: расходы по проезду, на найм жилья, суточные, иные расходы произведённые работниками с разрешения или ведома работодателя.

4.7. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

- до 23 числа текущего месяца в виде аванса, не превышающего 50% заработной платы работника;

- до 8 числа, следующего за отчётным, всю причитающуюся сумму;

4.8. Общий размер всех удержаний из заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных ФЗ до 50%, удержания по п.3 ст. 138 ТК РФ до 70 %.

4.9. Материальная помощь работникам учреждения оказывается на основании их заявления и по приказу при наличии средств, учитывая социально - бытовые условия заявителя.

4.10 Систему премирования регулировать Положением о порядке оплаты труда и стимулирования работников учреждения (Приложение №1), которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

4.11. Присвоение квалификационных разрядов и тарификацию производить в соответствии с общим Положением Единого тарифно - квалификационного справочника.

4.12. Работникам учреждения выплачивать стимулирующую надбавку за качество выполненных работ по итогам работы за месяц, квартал, год в соответствии с Положением о порядке оплаты труда и стимулирования работников учреждения.

4.13 Факторы, лишаящие премирования указываются в Положении о премировании.

4.14 В случае профессиональной переподготовки кадров сохранять за работником его среднюю заработную плату на период переподготовки.

4.15 Порядок предоставления гарантий и компенсаций работников, совмещающих работу с обучением, установить в соответствии со ст. 177 ТК РФ.

Раздел 5. Условия работы. Охрана и безопасность труда.

5.1. Работодатель признает и обязуется для всех работников создать безопасные условия труда, отвечающие санитарно - гигиеническим нормам, соответствующим требованиям техники безопасности, обеспечить работников необходимым оборудованием, спецодеждой. В целях предотвращения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работодатель создаёт условия для проведения обучения работников и своевременного медицинского освидетельствования работников.

5.2 Работодатель обязуется:

5.2.1. организовать контроль за соблюдением требований правил, норм и стандартов безопасности труда и охраны окружающей среды.

- 5.2.2. в соответствии с ст. 116 (правил пож. безопасности в РФ ППБ -01-93) для проведения работ по предупреждению и борьбы с пожарами) организовать добровольную дружину.
- 5.2.3 провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих работников учреждения в сроки, установленные нормативно - правовыми актами по охране труда (ГОСТ 12.0.004-90)(ст. 925.ТКРФ).
- 5.2.4. приобрести для кабинетов, уголков по охране труда технические средства обучения, учебные пособия.
- 5.2.5 выполнить к 1 октября мероприятия по подготовке работников к работе в зимних условиях.
- 5.2.6 обеспечить строгое соблюдение должностными лицами требования правил и норм охраны труда, технологической дисциплины.
- 5.2.7 организовать в установленные сроки проведения медосмотра(ст.14Основ) (приказ Минздрава РФ №405 от 10.12.1996г.) , ст. 213 ТК РФ.
- 5.2.8 обеспечить условия и охрану труда женщин, в числе:
- ограничить применение труда женщин в ночное время;
 - выделить рабочие места в подразделениях исключительно для беременных женщин, нуждающихся в переводе лёгкую работу (Сан. Правила и нормы 2.2- 055-96)
- 5.2.9 обеспечить условия труда молодёжи том числе:
- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
 - установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства индивидуальный режим труда;
- 5.2.10 два раза в год рассматривать на совместном заседании вопрос выполнения соглашения по охране труда, выполнения настоящего раздела коллективного договора с информацией работников о принимаемых мерах.
- 5.2.11 работники обязуются бережно относиться к спецодежде, соблюдать нормы и правила охраны труда.
- 5.2.12 Согласно положениям статьи 212 ТК РФ работодатель организывает проведение за счёт собственных средств периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;

Раздел 6. Социальные гарантии, льготы и гарантии.

- 6.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечиваются права в области социально - трудовых отношений.
- 6.2. компенсации денежные выплаты в целях возмещения затрат связанных с исполнением трудовых и других предусмотренных ТК РФ обязанностей.
- 6.3. Выплаты, связанные с этим видом гарантии и компенсации, производятся за счёт собственных средств учреждения.
- 6.4 работодатель причинивший, ущерб работника возмещает его в полном объёме.
- 6.5. в день знания родителям младших классов (1-4 кл.), в день последнего звонка и выпускного вечера предоставляется 4 часа с сохранением среднего заработка.
- 6.6. повышение квалификации и переподготовка кадров производится на основании законодательства.
- 6.7. все работники подлежат обязательному медицинскому страхованию.
- 6.8 предоставить краткосрочный оплачиваемый отпуск до 3 дней (не в счёт очередного) в случаях: собственной свадьбы, свадьбы детей, рождения ребёнка, смерти супруга или близких родственников (детей, родителей, родных сестер и братьев) и дополнительной без сохранения оплаты труда (до 2 календарных дней).

Раздел 7. Материальная помощь.

Работникам списочного состава учреждения, включая руководителя, оказывается материальная помощь в размере до 2-х должностных окладов на основании заявления в следующих случаях:

- на похороны близких родственников (родителей, супруга, детей);
- на расходы по специальному лечению и восстановлению здоровья в связи с полученным увечьем, тяжёлой болезни при ходатайстве сотрудников учреждения или руководителя структурного подразделения;
- при рождении ребёнка;
- на расходы по восстановлению личного имущества, утраченного в результате стихийного бедствия (пожар, затопление) и ограбление квартиры (при предоставлении справки);

Выплата материальной помощи производится работникам по личному заявлению, состоящим в списочном составе, пропорционально отработанному времени и не выплачивается уволившимся на день выдачи.

Основанием для выплаты материальной помощи для работников учреждения является приказ руководителя учреждения.

Раздел 8. Порядок и условия выплаты единовременного денежного вознаграждения.

8.1. Работникам учреждения, включая руководителя, при наличии экономии фонда оплаты труда сформированного за счёт бюджетных и внебюджетных средств может выплачиваться единовременное денежное вознаграждение:

- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год - в зависимости от суммы экономии фонда оплаты труда;
- в связи с юбилейными датами работникам, достигшим пенсионного возраста;
- с объявление благодарности;
- с вручением почётной грамоты;
- с присвоением почётного звания;

8.2. решение о выплате единовременного денежного вознаграждения принимает руководитель учреждения.

8.3 руководители учреждения в праве инициировать выплату единовременного денежного вознаграждения в связи с праздничными датами 23 февраля, 8 марта, день физкультурника и другими государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством РФ

Раздел 9. Заключительное положение.

9.1 Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

9.2 при структурной перестройке организации необходимости приведения положения коллективного договора в соответствие с вновь принятым законодательством иными нормативными актами, соглашениями, а так же в других случаях связанных с изменением труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения;

9.3 стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в течение срока его действия производится только по взаимному согласию установленным законом для его заключения.

9.4. стороны пришли к соглашению, что их интересы, отражённые в коллективном договоре могут быть реализованы при условии выполнения обязательств по коллективному договору.

9.5. стороны ежегодно отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании работников учреждения;

9.6 стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен;

9.7. Работодатель издаёт приказ, в котором определяет ответственных за исполнение принятых обязательств коллективного договора.

9.8. К коллективному договору прилагаются следующие приложения:

- Положение об оплате труда работников АУ ДО «СПШ "Атал" Козловского МО ЧР (приложение №1);
- Положение о внутреннем трудовом распорядке АУ ДО «СПШ "Атал" Козловского МО ЧР (Приложение №2);
- Перечень должностей с ненормированным рабочим днём для предоставления дополнительного отпуска (Приложение №3);
- Положение о премировании (приложение №4)

Коллективный договор подписали

От имени работодателя:	От имени работников:
 АУ ДО «СПШ "Атал" Козловского МО ЧР	 Григорьева Н.В.
И.К. Толстова	Администратор
2024 г.	" " 2024 г.