

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования Ангарского
городского округа «Спортивная школа «Ермак»
(МАУ ДО АГО «СШ «ЕРМАК»)*

срок действия коллективного договора:
с «01» октября 2023 года по «01» октября 2025 года

г. Ангарск
СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	– 3
2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН	– 4
3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ЗАНЯТОСТЬ	– 5
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	– 5
5. ОПЛАТА ТРУДА, НАДБАВКИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ	– 7
6. ОХРАНА ТРУДА. БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИ- КОВ	– 8
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ, СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ	– 9
8. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ	– 10
9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГО- ВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ	– 10
10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	– 11
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	– 11
12. ПОДПИСИ СТОРОН	– 12

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее по тексту – Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Ангарского городского округа «Спортивная школа «Ермак» (далее – МАУ ДО АГО «СШ «Ермак») и устанавливающим взаимные права/обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей, далее именуемые – Стороны.

1.1. Уполномоченными представителями Сторон являются:

от работодателя – директор МАУ ДО АГО «СШ «Ермак» Быков Александр Георгиевич, действующий на основании Устава, далее именуемый Работодатель.

от работников (трудового коллектива) *МАУ ДО АГО «СШ «Ермак» - Похорукова Елена Андреевна* – уполномоченный представитель трудового коллектива, избранный общим собранием трудового коллектива, далее именуемый – Представитель трудового коллектива.

1.2. Настоящий Договор заключен полномочными представителями Сторон на равноправной основе в целях:

совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе организации;

закрепления трудовых прав и гарантий Работников, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;

реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства.

1.3. Трудовой коллектив *МАУ ДО АГО «СШ «Ермак»* наделил Представителя трудового коллектива следующими правами и обязанностями:

представлять в социальном партнерстве на локальном уровне интересы Работников, в том числе вести коллективные переговоры с Работодателем по подготовке и заключению настоящего Договора;

осуществлять контроль за исполнением условий настоящего Договора;

подписывать настоящий Договор, изменения/дополнения к нему в течение всего срока его действия.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации и на Работодателя.

1.5. Договор считается заключенным и вступает в силу с момента его подписания представителями Сторон и действует в течение двух лет.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (абз. 2 ст. 43 ТК РФ).

1.6. В течение срока действия настоящего Договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, но вправе предложить внести в настоящий Договор изменения и дополнения.

Изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся в порядке, установленном ТК РФ и оформляются дополнительными соглашениями, подписанными представителями обеих Сторон и являющимися неотъемлемой частью настоящего Договора.

Изменения и дополнения Работодатель и Представитель трудового коллектива

доводят до сведения трудового коллектива организации в течение 10 (десяти) рабочих дней со дня подписания Сторонами соответствующего дополнительного соглашения.

1.7. Работники признают право Работодателя на планирование и контроль текущей деятельности организации, заключение договоров, контрактов, утверждение штата, издание приказов, распоряжений и других организационно-распорядительных документов, утверждение локальных нормативных актов, обязательных для всех Работников, за исключением случаев, когда такое решение принимается с учетом мнения Представителя трудового коллектива, установленных ТК РФ.

1.8. Работодатель обязуется знакомить с настоящим Договором всех вновь принимаемых на работу работников до заключения с ними трудового договора.

1.9. Работодатель и Представитель трудового коллектива обеспечивают доведение содержания настоящего Договора до работников, в течение одного месяца со дня его подписания.

1.10. Положения трудовых договоров, ухудшающие условия труда работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и данным Договором исполнению не подлежат.

1.11. Настоящий Договор в течение 7 (семи) дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в государственный орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Стороны настоящего Договора понимают, что эффективность работы организации, благополучие каждой из Сторон зависят от согласия работников с целями организации, политикой руководства организации по их достижению, а так же эффективного использования мастерства и опыта каждого из работников.

Работодатель и работники действуют на принципе социального партнерства. В соответствии с этим Стороны принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Сотрудничать с Представителем трудового коллектива на паритетных началах при решении вопросов в области труда и связанных с ними социально-трудовых отношений.

2.1.2. Принимать все меры по предотвращению конфликтных ситуаций, препятствующих нормальному ритму текущей деятельности организации и ходу выполнения условий настоящего Договора, а также принимать оперативные меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.3. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и других денежных выплат Работникам не реже, чем каждые полмесяца за первую половину месяца 5 числа текущего периода, за вторую половину 20 числа следующего месяца.

2.2. Работники обязуются:

своевременно, качественно, добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностными инструкциями, производственными заданиями в соответствии с утвержденными планами, графиками и приказами Работодателя;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, не нарушать трудовую дисциплину, не допускать аварий, соблюдать требования по качеству выполняемых

работ;

соблюдать нормы и правила охраны труда, техники безопасности, промышленной безопасности, пожарной безопасности, охраны окружающей среды;

обеспечивать правильную эксплуатацию и сохранность технических средств, оборудования, инструментов и материалов;

соблюдать установленные нормы расхода материально-технических и топливно-энергетических ресурсов;

не разглашать ставшие известными по роду деятельности сведения, относящиеся к государственной и коммерческой тайне;

не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, ее имуществу и финансам;

соблюдать требования действующего законодательства РФ и локальных нормативных актов организации.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ЗАНЯТОСТЬ

Работодатель и Представитель трудового коллектива пришли к соглашению, что реализация политики занятости строится в соответствии с ТК РФ, Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», настоящим Договором и другими действующими нормативно-правовыми актами.

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, имеющими отношение к трудовой функции работника, настоящим Договором.

3.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. 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.

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

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Представителем трудового коллектива.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

4.4. Работник может быть привлечен к сверхурочным работам только с его письменного согласия, за исключением случаев, перечень которых определен ТК РФ. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.5. Отдельные Работники, при необходимости, могут, по распоряжению Работодателя, эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Данным работникам устанавливается ненормированный рабочий день с предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска согласно ст. 119 ТК РФ.

4.6. Выходные дни предоставляются в следующем порядке:

для Работников с графиком работы пятидневная рабочая неделя – суббота и воскресенье;

для Работников со сменным режимом работы – согласно графикам сменности.

4.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

4.8. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ);

- работникам, работающим в особых климатических условиях южных районах Иркутской области (Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (ред. от 29.12.2020) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» – в количестве 8 календарных дней.

- в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения Представителя трудового коллектива. Графики отпусков составляются, утверждаются и доводятся до сведения Работников не позднее, чем за две недели до начала следующего календарного года.

4.11. По согласованию между Работодателем и работником ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. Ежегодный отпуск по заявлению работника переносится Работодателем на другой срок, согласованный с работником, если работнику своевременно не были выданы отпускные, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

5. ОПЛАТА ТРУДА, НАДБАВКИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

5.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Заработная плата (оплата труда работника) формируется в соответствии с «Положением об оплате труда».

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.2. Премирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным «Положением об оплате труда».

5.3. Оплата за работу в выходные (нерабочие праздничные) дни производится не менее чем в двойном размере или по желанию работника предоставлением другого дня отдыха, в этом случае оплата в выходной (нерабочий праздничный) день производится в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4. За совмещение профессий, увеличение объема выполняемой работы, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, работникам производится доплата к тарифным ставкам (окладам). Конкретный размер доплаты устанавливается «Положением об оплате труда».

5.5. Заработная плата выплачивается работнику не реже, чем каждые полмесяца за первую половину месяца 5 числа текущего периода, за вторую половину 20 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.6. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации в порядке, предусмотренном ст. 236 ТК РФ.

5.7. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, (далее - независимая оценка квалификации), 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, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата

командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.8. Заработная плата работникам перечисляется на открытые Работодателем карточные счета работников в банке, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника (ст. 136 ТК РФ).

6. ОХРАНА ТРУДА. БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны настоящего коллективного договора исходят из признания приоритета сохранения жизни и здоровья работников.

Работодатель обеспечивает создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с законодательством, нормами и правилами по охране труда, настоящим коллективным договором.

6.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативно – правовыми актами Российской Федерации об охране труда обязуется:

6.2.1. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.

6.2.2. Предоставлять работникам льготы и компенсации, установленные трудовым законодательством, если они заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.3. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

6.2.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда.

6.2.5. Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда для работников, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.2.6. Обеспечить недопущение к исполнению служебных обязанностей работников, не прошедших по своей вине в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; в период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

6.2.7. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве в установленном ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами порядке.

6.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законами и иными нормативно-правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

7.1. Настоящий Договор устанавливает социальные льготы и гарантии Работникам.

7.2. Обязательства Работодателя:

7.2.1. Работники подлежат обязательному социальному страхованию.

7.2.2. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством.

7.2.3. Предоставляет Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением штата или численности, не более одного дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы. Конкретное время определяется по соглашению между непосредственным руководителем работника и Работником, без ущерба для текущей деятельности организации.

7.2.4. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется лицам, проработавшим в организации свыше десяти лет.

8. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ

8.1. Стороны настоящего Договора обязуются выполнять его условия без каких-либо изъятий, признавая, что их интересы, отраженные в настоящем Договоре, могут быть реализованы лишь при условии полного выполнения принятых взаимных обязательств.

8.2. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов Работников в соответствии со ст. 352 ТК РФ являются:

самозащита Работниками трудовых прав;

государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно – правовых актов, содержащих нормы трудового права;

судебная защита.

8.3. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с порядком, установленным главой 61 ТК РФ.

8.4. Стороны договорились, что в течение срока действия настоящего Договора работники отказываются от своего права на организацию и проведение митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников, при условии его выполнения Работодателем.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

9.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется непосредственно Сторонами.

9.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения настоящего Договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

9.3. Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по настоящему Договору, непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением настоящего Договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

10.1. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

10.2. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая Сторона.

10.3. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров по внесению изменений или дополнений в коллективный договор, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей со своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа (ст. 36 ТК РФ).

10.4. Изменения и дополнения вносятся только по взаимному согласию Сторон.

10.5. Если в ходе переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Спорные вопросы по внесению изменений и дополнений решаются в порядке, определенном для разрешения коллективных трудовых споров.

10.6. Изменения и дополнения, внесенные в коллективный договор, передаются на уведомительную регистрацию в соответствующем органе по труду в течение семи дней со дня их подписания сторонами (ст. 50 ТК РФ).

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными актами, а также в других случаях, связанных с изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и ис-

полнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию. Кроме примирительной комиссии коллективные трудовые споры рассматриваются с участием посредника и в трудовом арбитраже (ст. 401 ТК РФ).

12. ПОДПИСИ СТОРОН:

От работодателя:

Директор МАУ ДО АГО «СШ «Ермак»
Быков А.Г.

(подпись)

«29» сентября 2023 г.

М.П.

От работников:

Представитель
трудоого коллектива МАУ ДО АГО
«СШ «Ермак»
Похорукова Е.А.

(подпись)

«29» сентября 2023 г.