

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЛОДЕЙНОПОЛЬСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»
(МАУ «Лодейнополюская СШ»)

187700, РФ, Ленинградская область, г. Лодейное Поле, улица Титова, дом 45, корпус 1
ОГРН: 1024701531722, ИНН: 4709007099,
тел/факс 8 (813) 642-21-11 e-mail: lod.dusch@mail.ru

От работодателя:
Директор
МАУ «Лодейнополюская СШ»

К.А. Яковлев

« 04 » февраля 2025 г.

От работников:

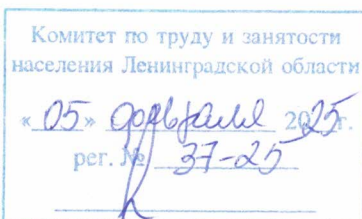
Представитель трудового коллектива
МАУ «Лодейнополюская СШ»

Н.А. Андреев

« 04 » февраля 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного учреждения
«Лодейнополюская спортивная школа»
(МАУ «Лодейнополюская СШ»)
на 2025 – 2028 годы

Ленинградская область
г. Лодейное Поле
2025 г.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников учреждения, создания благоприятных условий деятельности муниципального автономного учреждения «Лодейнопольская спортивная школа» (далее – учреждение), направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.3. Основанием для заключения договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон Российской Федерации от 04 декабря 2007 года №329-ФЗ «О физической культуре и спорте»;
- Федеральный закон Российской Федерации от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законодательными нормативными актами в сферах образования, физической культуры и спорта, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются: представитель работодателя – директор муниципального автономного учреждения «Лодейнопольская спортивная школа» (далее – директор) и работники учреждения, интересы которых представляет представитель трудового коллектива при проведении коллективных переговоров в порядке ст. 30, 31 ТК РФ.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

- 1.7. Коллективный договор заключен с 2025 года по 2028 год и вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.
- 1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.
- 1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.
- 1.16. Заключившие коллективный договор стороны ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании трудового коллектива.
- 1.17. Работодатель при согласовании с представителем трудового коллектива локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в представительный орган работников.
- 1.18. Представительный орган работников не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта принимает решение о согласовании или о несогласии с проектом данного акта и направленных работодателю протокол разногласий.
- 1.19. Работодатель обязуется:

1.19.1. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.19.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и ознакомить с ним всех вновь принимаемых на работу в учреждение работников.

2. Трудовой договор

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами (эффективными контрактами) в соответствии со ст.57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. Заключать трудовой договор (эффективный контракт) с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Экземпляр трудового договора (эффективного контракта) выдавать работнику. Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.1.3. При приеме на работу, при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником, ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.1.4. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.1.5. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговаривать существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.1.6. При заключении трудового договора с лицами, поступающими на работу по совместительству, с лицами, обучающимися по очной форме обучения, с пенсионерами по возрасту, с заместителями руководителя

учитывается мнение представителя трудового коллектива организации в отношении его вида (срочный, бессрочный) в порядке ст. 372 ТК РФ.

2.1.7. Систему оплаты труда в учреждении устанавливает учредитель – Администрация Лодейнопольского муниципального района Ленинградской области. В соответствии с установленной системой на локальном уровне разрабатывается Положение об оплате труда работников учреждения.

2.1.8. Заработная плата работника состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включаются доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определённые как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором (эффективным контрактом).

2.1.9. Должностной оклад тренерам-преподавателям выплачивается за установленную норму – 18 часов нагрузки в неделю. Установление нагрузки менее или более 18 часов в неделю возможно только с письменного согласия тренера-преподавателя.

2.1.10. Установление учебной (тренировочной) нагрузки и размера заработной платы (тарификация) проводится 1 раз в год и устанавливается приказом на начало учебного года с учётом мнения представителя трудового коллектива. По итогам тарификации с тренерами-преподавателями заключаются дополнительные соглашения на учебный год.

2.1.11. Объём учебной (тренировочной) нагрузки в неделю устанавливается с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта. Объём часов учебной нагрузки устанавливается учреждением и оговаривается в трудовом договоре.

2.1.12. Ознакомить тренеров-преподавателей под роспись с тарификацией, их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.1.13. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора (эффективного контракта) только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (занимающихся), изменение количества часов по

дополнительным образовательным программам, учебным планам, учебным графикам, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату) предположении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.1.14. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.1.15. Устанавливать учебную (тренинговую) нагрузку работникам не ниже нормы за ставку заработной платы; объем учебной (тренинговой) нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.16. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом) работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором (эффективным контрактом), кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.17. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ и коллективным договором.

2.1.18. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.1.19. Выплата заработной платы проводится путем перечисления на банковскую карту в валюте РФ два раза в месяц: 23 числа (аванс) и 8 числа (окончательный расчет). В день окончательного расчета работникам выдаются расчетные листки с указанием всех начислений и удержаний (ст. 136 ТК РФ).

Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим договором или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст. 142 ТК РФ, известив об этом работодателя в письменной форме. Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центробанка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в

установленный срок заработной платы, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором (эффективным контрактом) и должностной инструкцией.

2.2.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.2.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.2.4. Принимать участие в ежегодной подготовке учреждения к новому учебному году и иных общественных мероприятиях (демонстрациях, субботниках).

3. Обеспечение занятости. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров.

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.1.2. Повышать квалификацию тренеров-преподавателей не реже, чем 1 раз в три года.

3.1.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

3.1.4. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять тренеров-преподавателей, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.1.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.1.6. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организации,

осуществляющих образовательную деятельность, и по ее результатам устанавливать работникам, соответствующие квалификационные категории, ежемесячно к заработной плате с учётом учебной нагрузки, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.1.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не менее года, допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

3.1.8. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока её действия, но не более чем на один год, в случаях:

- нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- в случае длительной нетрудоспособности сроком не менее 6 месяцев;
- при переходе в другое учреждение;
- если работник не подтвердил более высокую заявленную категорию, но подтвердил действующую;
- возобновление педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончание длительного отпуска в соответствии ст.47 Закона РФ «Об образовании в РФ»;
- если работник был призван в ряды Российской Армии.

3.1.9. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида учреждения.

3.1.10. Для создания условий по повышению квалификации, работы по самообразованию тренерам-преподавателям, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, может быть предоставлен, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических (тренерских) советов, других мероприятий, работник обязан принять в них участие.

3.1.11. Сообщать в письменной форме представителю трудового коллектива о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

3.1.12. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.1.13. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.1.14. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет.

3.1.15. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

3.1.16. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 2 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.2. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.2.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.2.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.2.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива на каждый календарный год с учетом перспектив учреждения (ст. 196 ТК РФ).

3.2.4. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.2.5. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.2.6. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени для административного, вспомогательного персонала, рабочих – не более 40 часов в неделю. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. (ст. 333 ТК РФ)

4.1.3. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

4.1.4. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с представителем трудового коллектива (ст. 99 ТК РФ).

4.1.5. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.114 ТК РФ, ст.115ТК РФ).

4.1.6. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня (ст.334 ТК РФ, ПП РФ от 14.05.2015 № 466 (ред. от 07.04.2017)).

4.1.7. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению руководителя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами продолжительности рабочего времени, для них установленных. Ненормируемый рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности:

- директор;
- заместитель директора учебно-воспитательной работе;
- заместитель директора по административно-хозяйственной части;
- заместитель директора по безопасности;
- начальник отделения.

Вышеперечисленным работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 3 календарных дня для заместителя директора по административно-хозяйственной части, заместителя директора по

безопасности, и 14 календарных дней – для директора, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, начальников отделений (ст. 348.10 ТК РФ).

4.1.8. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

4.1.9. Педагогические работники учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

4.1.10. Предоставление отпусков в удобное для работника время следующим категориям:

- имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание, приобретенное в процессе работы в учреждении;
- ветеранам боевых действий;
- работникам, на которых распространяется действие Федерального закона «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»

4.1.11. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) в следующих случаях:

- матери, имеющие детей-первоклассников – 1 день (1 сентября);
- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней.

4.2. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.2.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утвержденными работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

4.2.2. Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, тарификационной ведомостью, должностными инструкциями (ст. 100 ТК РФ).

4.2.3. Продолжительность рабочего времени в учреждении для педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю.

4.2.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст. 113

ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.2.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. 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. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.2.6. Один раз в пять лет корректировать и согласовывать с представительным органом работников должностные инструкции.

4.2.7. Сохранять объем учебной нагрузки, установленной тарификации, на протяжении учебного года (изменять только с письменного согласия работника).

4.2.8. Объем учебной (тренинговой) нагрузки может быть понижен в связи с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам или сокращением количества обучающихся (занимающихся), групп.

4.2.9. Продолжительность одного собрания трудового коллектива, педагогических (тренинговых) советов не должна превышать четырех часов.

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании Положения о системе оплаты труда работников учреждения.

5.1.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом сохраняется средний заработок.

5.1.3. Работодатель выплачивает заработную плату работникам в размере среднего заработка в случае приостановки деятельности учреждения по

предписаниям органов Роспотребнадзора, Федеральной службы по труду и занятости, Госпожнадзора.

5.1.4. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее $\frac{2}{3}$ ставки (должностного оклада).

5.1.5. Нагрузка меньше нормы устанавливается только с письменного согласия работника в форме заявления в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.1.6. Изменение должностных окладов производится:

- при изменении размера расчетной единицы для расчета заработной платы;
- при получении образования - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

5.1.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Выплата заработной платы работнику производится 8-го и 23-го числа каждого месяца путем зачисления денежных средств на расчетный счет работника.

5.2. Работодатель обязуется:

5.1.8. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам в размере не ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

5.1.9. Устанавливать тренерам-преподавателям в трудовом договоре (эффективном контракте) продолжительность рабочего времени (количество часов учебной работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ.

5.1.10. Устанавливать учебную (тренерскую) нагрузку тренеров-преподавателей и других работников, ведущих педагогическую деятельность помимо основной работы, на новый год по согласованию с представительным органом работников.

5.1.11. Знакомить под роспись работников учреждения с тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

5.1.12. Установление учебной (тренерской) нагрузки и ознакомление с ее объемом работников под роспись завершать до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и групп, в которых эта нагрузка будет

выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества групп или количества часов по учебному плану не менее, чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

5.1.13. При установлении учебной (тренинговой) нагрузки на новый учебный год тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является основным местом работы, сохранять, как правило, ее объем и преемственность групп. Объем учебной (тренинговой) нагрузки, установленный тренеру-преподавателю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам или сокращения количества групп.

5.1.14. Устанавливать объем учебной (тренинговой) нагрузки тренерам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с их письменного согласия.

5.1.15. Выплачивать тренерам-преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка была выше установленной нормы за ставку;
- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка стала, ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой учебной работой.

5.1.16. Ставить в известность тренеров-преподавателей об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой работой не позднее, чем за 2 месяца.

5.1.17. Устанавливать учебную нагрузку тренерам-преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим тренерам-преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

5.1.18. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ). Извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

- 5.1.19. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.
- 5.1.20. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.
- 5.1.21. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 8 и 23 числа.
- 5.1.22. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере (среднего заработка, неполученной зарплаты и др.)
- 5.1.23. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.
- 5.1.24. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другой регион, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 5.1.25. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.
- 5.1.26. Предусмотреть дополнительную оплату из гарантированной части стимулирующего фонда оплаты труда или предоставление отгулов тренерам-преподавателям и другим сотрудникам за выполнение дополнительных работ.
- 5.1.27. Обеспечивать обязательное ознакомление каждого работника с расчетной ведомостью, где указываются подробно начисления и удержания заработной платы (ст. 136, 372 ТК РФ).
- 5.1.28. Стимулирование работников осуществлять на основании Положения об оплате труда работников учреждения.
- 5.1.29. Проводить выплаты заработной платы и отпускных согласно установленным срокам.
- 5.1.30. Предоставлять по возможности тренерам-преподавателям при составлении расписания один методический день в неделю (при шестидневной рабочей неделе).
- 5.1.31. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6. Охрана труда и здоровья.

- 6.1. Работодатель обязуется:

- 6.1.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждать производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 6.1.2. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки рабочих мест.
- 6.1.3. Специальную оценку проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений при наличии достаточных денежных средств.
- 6.1.4. По результатам специальной оценки рабочих мест разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.
- 6.1.5. Два раза в год проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ).
- 6.1.6. Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.
- 6.1.7. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.
- 6.1.8. Обеспечить для работников проведение бесплатных вакцинаций и установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров.
- 6.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2006 года «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».
- 6.1.10. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев.
- 6.1.11. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием в соответствии с нормативными документами.
- 6.1.12. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения

требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

6.1.13. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности 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 за счет экономии фонда заработной платы.

6.1.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для каждой должности и по всем видам работ по согласованию с представительным органом работников (ст. 212 ТК РФ). Пересматривать инструкции по охране труда 1 раз в 5 лет.

6.1.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить представитель трудового коллектива.

6.1.16. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.17. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.2. Представитель трудового коллектива обязуется:

6.2.1. осуществлять защиту прав и интересов сотрудников на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

6.2.2. добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и Соглашением по охране труда;

6.2.3. осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. 2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;

6.2.4. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для сотрудников учреждения;

6.2.5. участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда;

6.2.6. участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;

6.2.7. помогать администрации в подготовке учреждения к новому учебному году;

6.2.8. участвовать в административно-общественном контроле.

6.3. Работники обязуются:

- 6.3.1. соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- 6.3.2. проходить обучение и проверку знаний по охране труда;
- 6.3.3. извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;
- 6.3.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования;
- 6.3.5. работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (эффективным контрактом);

7. Социальные гарантии

- 7.1. Стороны договорились:
 - 7.1.1. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учетом мнения представительного органа работников.
 - 7.1.2. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях-профилакториях.
 - 7.1.3. В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.
 - 7.1.4. Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения:
 - путевок в летние оздоровительные лагеря;
 - мест в детские дошкольные учреждения.
 - 7.1.5. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).
 - 7.1.6. В случае направления работников для участия в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), освобождать их от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.
 - 7.1.7. Виды премиальных выплаты к значимым датам (событиям):
 - к профессиональным праздникам;
 - к юбилейным датам;
 - в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области,

- наградами Администрации Лодейнопольского муниципального района (на основании Положения о приносящей доход деятельности МАУ «Лодейнопольская СШ»)
- в связи с получением знака отличия ГТО (на основании Положения о приносящей доход деятельности МАУ «Лодейнопольская СШ»)
- Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется согласно таблице:

Наименование премиальной выплаты к значимым датам (событиям)	Размер выплат: сумма, руб.	Срок, на который устанавливается выплата
К юбилейным датам (50 лет- для всех работников, 55 лет - для женщин, 60 лет – для мужчин)	10000,00	единовременно
К профессиональным праздникам («День физкультурника», «День работника дополнительного образования»)	2500,00	единовременно
В связи с рождением ребенка	10000,00	единовременно
В связи с регистрацией первого брака	10000,00	единовременно
В связи с награждением: - государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, - наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области - наградами Администрации Лодейнопольского муниципального района	1500,00 1000,00 500,00	единовременно
В связи с получением: - золотого знака отличия «Готов к труду и обороне» (ГТО); - серебряного знака отличия «Готов к труду и обороне» (ГТО); - бронзового знака отличия «Готов к труду и обороне» (ГТО)	3000,00 2000,00 1000,00	единовременно

В связи со смертью близких родственников (муж, жена, дети и родители) – 10 000,00 рублей (выплачивается одному работнику); на

похороны Работника – 20 000,00 рублей (выплачивается супругу или иному близкому родственнику).

Выплаты по данному пункту выплачиваются только сотрудникам, для которых работа в Учреждении является основным местом работы, а также, при наличии средств.

8. Гарантии деятельности представительного органа работников.

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.1.2. Представительный орган работников представляет и защищает права и интересы всех работников учреждения.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Соблюдать права и гарантии деятельности представительного органа работников согласно Трудовому кодексу РФ.

8.2.2. Информировать представительный орган работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.2.3. Беспрепятственно допускать представительный орган работников во все отделения учреждения, для реализации уставных задач, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.2.4. Предоставлять бесплатно в распоряжение представительного органа помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

8.2.5. Представителя трудового коллектива включать в состав комиссий учреждения по комплектованию, тарификации, аттестации тренеров-преподавателей, аттестации рабочих мест, охраны труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

8.2.6. Работодатель по согласованию с представителем трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

8.3. Представитель трудового коллектива обязуется:

8.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3.2. Содействовать реализации областного, городского Соглашений и настоящего Коллективного договора.

8.3.3. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.3.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах.

8.3.5. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

8.3.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации тренеров-преподавателей учреждения.

8.3.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении с сотрудниками и их детьми.

8.3.8. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда учреждения.

8.3.9. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.3.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9. Разрешение трудовых споров.

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в

главе 60 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров».

10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

10.1. Стороны договорились, что:

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

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

10.1.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.1.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.

10.1.5. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании трудового коллектива.

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

10.1.8. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.1.9. Представитель трудового коллектива за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ и законодательством о труде.

10.1.10. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

10.1.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.