Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа «Олимп»

Принято
Общим собранием
Протокол № 4 от 25.02.2025
Председатель профсоюзной организации
МАУДО «Спортивная школа «Олимп»
_____ П.Н. Склярова

Директор
МАУДО «Спортивная школа «Олимп»
_____ А.Ю. Дмитриева

Дмитриева Анна Юрьевна
Подписано цифровой подписью: Дмитриева Анна Юрьевна
Дата: 2025.06.16 16:44:40 +05'00'

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025 - 2028 гг.

г. Березовский

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Государственное казенное учреждение службы занятости населения Свердловской области "Березовский центр занятости"
12 марта
Запись за № 06-К

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа «Олимп» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее – ФЗ № 10), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Сторонами Договора являются:

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа «Олимп» (МАУДО «Спортивная школа «Олимп») именуемое далее - работодатель, в лице директора, действующего на основании Устава

и работники в лице Председателя профсоюзного комитета МАУДО «Спортивная школа «Олимп», представляющего интересы работников, именуемые далее - работники.

1.2. Договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности МАУДО «Спортивная школа «Олимп», направленных на повышение социальной защищённости работников, а так же в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех работников путем размещения Договора на официальном сайте работодателя.

При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

1.6. Действие Договора распространяется на всех работников МАУДО «Спортивная школа «Олимп».

1.7. Договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия Договор может быть продлен на срок не более трех лет.

В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон, подписавших Договор, утверждаются на общем собрании работников и оформляются протоколом.

1.8. В случае выполнения условий коллективного договора работодателем работники обязуются не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой

право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

1.9. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности обучения, на основе внедрения новых технологий, создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, построенную на уважении прав друг друга, а также использование прогрессивных форм организации и оплаты труда.

1.10. Стороны признают, что документы, отправленные через электронную почту, носят уведомительный характер и не являются юридически эквивалентными документам на бумажных носителях, заверенным соответствующими подписями и печатями (при наличии).

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Трудовой договор

2.1.1. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.4. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.1.5. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование, ИНН работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации);
- место работы;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для

заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;

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

- режим рабочего времени и времени отдыха (ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника.

2.1.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абз. 3 настоящего пункта.

2.1.8. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность) (ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации). Учебная нагрузка может быть передана для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

По выходу, из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, педагогическому работнику учебная нагрузка устанавливается на общих основаниях.

2.1.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.1.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в пп. "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.1.11. Работники, в том числе административно-управленческий персонал, могут быть командированы в качестве сопровождающих при организованной перевозке обучающихся.

Основанием для направления работников в командировку и оплаты им расходов на командировку является приказ руководителя.

Под расходами на командировку понимаются:

- суточные (дополнительные расходы, связанные с проживанием работника вне места постоянного жительства);

- расходы по проезду;

- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя;

- выплата среднего заработка за период нахождения работника в командировке, включая праздничные и выходные дни.

Оплата командировочных расходов производится за время фактического нахождения работника в командировке.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

2.1.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.13. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), психиатрическое освидетельствование;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.14. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работник должен быть извещены не позднее чем за 2 месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.15. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом

МАУДО «Спортивная школа «Олимп», иными локальными нормативными актами работодателя, коллективным договором (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации), факт ознакомления подтверждается подписью работника.

2.1.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться по ст. ст. 77, 81, 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Работодатель имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
3) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
4) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
5) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
6) принимать локальные нормативные акты;
7) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
8) реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

2.3. Работодатель обязан:

1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
3) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
4) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
5) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
6) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
7) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
8) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
9) знакомить работников с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
10) своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере

деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

11) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

12) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и локальными актами работодателя формах;

13) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

14) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

15) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

16) создавать условия для профессионального роста педагогических работников, освоения передового опыта, достижений педагогической науки;

17) в случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю зарплату по основному месту работы;

18) организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры заработной платы со дня внесения решения аттестационной комиссии.

19) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в соответствии с гл. 26 ТК РФ;

20) предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля его выполнения;

21) предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

22) создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями;

23) сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

24) соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

25) принимать решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ;

26) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.4. Работник имеет право на:

1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

7) подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим ТК РФ, иными федеральными законами;

8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

9) участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством РФ, коллективным договором и другими локальными актами Работодателя, формах;

10) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

11) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

12) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;

13) возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;

14) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.5. Работник обязан:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

3) соблюдать трудовую дисциплину, установленный режим труда и отдыха;

4) выполнять установленные нормы труда;

5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

6) бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

7) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

8) способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества образования, росту профессионального уровня, использовать передовой опыт коллег;

9) не использовать имущество работодателя в личных целях;

10) не разглашать сведения об обучающихся, их родителях, сотрудниках, сохранять коммерческую тайну;

11) создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

12) не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба имиджу Работодателя;

13) содержать свое рабочее место, оборудование, инвентарь в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в кабинете, спортивном зале и на территории, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

14) эффективно использовать инвентарь и оборудование, бережно относиться к инструментам, приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.5.1. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

2.5.2. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

2.5.3. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

2.6. Профсоюзная организация обязуется:

1) контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

2) осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда;

3) участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда;

4) принимать участи е в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;

5) добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом;

6) предъявлять требования к руководителю учреждения о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровья работников;

7) участвовать в расследовании несчастных случаев;

8) способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работниками;

9) представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других образовательных и социально-экономических проблем;

10) вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;

11) в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, коллективным договором, другими локальными актами Работодателя, не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта направить работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме;

12) при принятии Работодателем решения о возможном расторжении трудового договора, в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с работником, являющимся членом профессионального союза, в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов, рассмотреть этот вопрос и направить работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

13) представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

15) проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.6. Профсоюзная организация имеет право:

1) получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

по реорганизации и ликвидации работодателя;

профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

по другим вопросам, предусмотренным законодательством РФ, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2) вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;

3) свободно распространять информацию о своей деятельности;

4) оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

Раздел 3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

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

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2. Оплата труда работников устанавливается:

а) на основании Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Договора, Положения об оплате труда, которое принимается работодателем по согласованию с

профсоюзным орагном, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера;

б) с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

в) с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации).

Должностные оклады руководителей, работников устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в Положении об оплате труда, других локальных нормативных актах работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

3.4. За выполнение работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией по основному месту работы, работнику может быть установлена доплата на основании распоряжения работодателя, либо заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

3.5. Система оплаты труда работников у работодателя включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц в соответствии с принятым работодателем Положением об оплате труда;

- выплаты компенсационного характера в соответствии с локальным нормативным актом работодателя, регулирующим порядок, условия, основания для назначения выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом работодателя, регулирующим порядок, условия, основания стимулирования у работодателя.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам:

- за труд в особых условиях согласно перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определенному Правительством Российской Федерации (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);

- работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных законодательством (ст. ст. 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации) и настоящим Договором, а именно:

1) при выполнении работ различной квалификации;

2) совмещении профессий, увеличении объема работ, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;

3) сверхурочной работе;

4) работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

5) работе в ночное время;

6) работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.6. Время простоя работника оплачивается в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации выплата заработной платы работникам, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета работников, открытые в соответствующих банках.

В трудовом договоре с работником может быть предусмотрено, что местом выплаты заработной платы является касса работодателя.

3.8. О размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период, работник извещается в письменной форме в виде расчетного листка.

Расчетный листок выдается в бухгалтерии работодателя.

3.9. Сроки выплаты заработной платы за первую половину месяца и окончательного расчета за месяц работникам устанавливаются 18 числа текущего месяца и 03 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, соответственно.

3.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.12. В случае если при увольнении работника имеют место взаимные претензии между работодателем и работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (ст. 244 Трудового кодекса Российской Федерации) увольняемого работника, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся работнику, производится в день его увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.13. Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст. ст. 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, предусмотренных ст. ст. 165 - 188 Трудового кодекса Российской Федерации и локальными актами работодателя:

1) при направлении в служебные командировки;

2) при совмещении работы с обучением;

4) при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

5) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

6) в связи с задержкой по вине работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

7) в некоторых случаях прекращения трудового договора;

8) при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу, в соответствии с медицинским заключением;

9) при временной нетрудоспособности;

10) при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;

11) при направлении на а медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование;

12) при сдаче работником крови и ее компонентов;

13) при направлении работника для повышения квалификации;

14) при прохождении диспансеризации;

15) при использовании личного имущества Работника;

16) при использовании личного имущества Работника

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.16. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей работодателя отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты принимает работодатель.

3.17. Выплаты социального характера осуществляются по решению работодателя на основании заявления работника, при условии финансовой возможности.

3.18. Социальное страхование работников осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федерального закона от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования", Федерального закона от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" и других нормативных правовых актов в области социального страхования;

- обязательной постановкой работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;

- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, установленные законодательством.

3.19. Положением об оплате труда могут быть установлены дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

Раздел 4. Режим труда и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка;

- приказом работодателя о режиме работы МАУДО «Спортивная школа «Олимп»;

- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня педагогических работников;

- графиками сменности.

4.1.1. При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 Трудового кодекса Российской Федерации) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них должностной инструкцией.

Продолжительность рабочего времени Работников определяется в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", а также Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536, Приказом Минспорта России от 03.08.2022 N 634 (ред. от 30.05.2023) "Об особенностях организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки".

4.1.3. Неполное рабочее время предоставляется:

- по соглашению сторон трудового договора;

- по просьбе беременной женщины; работника-родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лица,

осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.1.4. Работодатель обеспечивает в любое время года замену в работе сотрудников на период санаторно-курортного лечения и очередного отпуска.

4.1.5. В случаях, указанных в ч. 3 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочная работа производится без согласия работника,

в случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника,

в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзной организации.

4.1.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней, ст. 119 ТК РФ.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается локальным актом работодателя.

4.1.7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 97, 99 ТК.

4.1.8. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с его письменного согласия,

в случаях, указанных в ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, - без его письменного согласия,

в остальных случаях - с письменного согласия работника.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере или по желанию работника ему может быть предоставлен любой день отдыха.

4.1.9. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права ст. 154 ТК РФ.

4.1.10. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается работникам в соответствии ст. 92 ТК РФ.

4.2. Режим отдыха определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка;

- списком профессий и должностей, установленным специальной оценкой условий труда, с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.

4.2.1. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации);

4.2.2. Педагогическим работникам, заместителям руководителя, руководителю структурного подразделения предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

4.2.3. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, который составляется с учетом обеспечения нормальной работы Организации, благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков является обязательным и для работника и для работодателя.

4.2.4. График отпусков утверждается работодателем и доводится до сведения работников.

Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен педагогическим работникам в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность его замещения.

4.2.5. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК).

4.2.6. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, ст. 125 ТК РФ.

4.2.7. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией ст. 126 ТК РФ.

4.2.8. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- тренерам-преподавателям предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется трудовым договором, но не менее четырех календарных дней (статья 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации);

4.2.9. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия работодателя.

Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению работника в случаях, определенных ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

- 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в иных случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.2.10. По согласованию с работодателем, работникам может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работнику - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- работнику-отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

4.2.11. Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.12. Право педагогических работников на длительный отпуск до одного года за непрерывный педагогический стаж реализуется на основе законодательства Российской Федерации и устава работодателя.

4.2.13. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для

работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с профсоюзным органом.

4.2.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлён в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

4.2.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

4.2.16. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 "О ежегодных оплачиваемых отпусках").

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК).

4.2.17. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. обеспечить безопасные условия труда, образовательного процесса, в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Организовать контроль за их соблюдением;

5.1.2. для выполнения обязательств настоящего раздела Договора ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов работодателя и обеспечить их расходование;

5.1.3. обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленными работодателем;

5.1.4. при приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах;

5.1.5. осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний;

5.1.6. организовать специальную оценку условий труда, разработать план-график проведения специальной оценки условий труда и обеспечить его поэтапное выполнение;

5.1.7. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также регулярную диспансеризацию работников в рамках проведения всеобщей диспансеризации населения в возрасте от 18 лет;

Предварительный (при приеме на работу) медицинский осмотр оплачивается работником самостоятельно с последующей полной компенсацией его стоимости работнику на основании, предоставленных работодателю, платежных документов, подтверждающих данные расходы.

5.1.8. с учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливать льготы и преимущества для работников, обеспечивать условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

5.1.9. обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность;

5.1.10. беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профсоюзной организации для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний;

5.1.11. привлекать представителей Профсоюзной организации к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов учебного, тренировочного и производственного назначения: спортивных залов, помещений и оборудования;

5.1.12. обеспечить наличие медицинских аптечек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации;

5.1.13. обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории работодателя;

5.1.14. осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения;

5.1.15. осуществлять финансирование:

1) мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

2) мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

В качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда использовать возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

5.1.16. с учетом имеющихся финансовых источников дополнительно выдавать работникам, работающим с общими загрязнениями или выполняющим наружные работы в холодное время года, средства индивидуальной защиты (специальную одежду, обувь, перчатки), предотвращающие вероятность причинения вреда здоровью;

5.2. Профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда;

5.2.2. заслушивать на заседаниях выборных органов Профсоюзной организации результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности;

5.2.3. участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности работодателя к началу учебного года;

5.2.4. участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контроле за их выполнением;

5.2.5. определить уполномоченных по охране труда и обеспечить их обучение;

5.2.6. оказывать практическую помощь членам Профсоюза в защите их права на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;

5.3.2. соблюдать режим труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленными работодателем;

5.3.3. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.3.4. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

5.3.5. применять безопасные методы и способы выполнения работ, в соответствии с инструкциями по эксплуатации, используемого в работе оборудования, технической и эксплуатационной документацией, инструкциями по охране труда и другими нормативными правовыми актами;

5.3.6. не использовать оборудование работодателя в личных целях или не по назначению;

5.3.7. своевременно проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

5.3.8. своевременно информировать работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режим.

Раздел 6. Содействие занятости работников

6.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

6.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

1) предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение;

2) предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников;

6.3. При расторжении трудового договора работникам выплачиваются выходные пособия (статья 178 Трудового кодекса Российской Федерации):

1) работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);

2) при прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка;

3) выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

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

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 Трудового Кодекса Российской Федерации);

В случае возникновения у работника права на получение нескольких выплат, предусмотренных настоящим пунктом, производится только одна выплата по выбору работника.

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении по сокращению численности или штата не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, трудовым договором.

6.4. По желанию работника выплаты могут быть заменены оплатой его подготовки и дополнительного профессионального образования, если учебное учреждение находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает работник, но не свыше затрат, определенных указанными выплатами.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Раздел 7. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

7.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора и прекращения полномочий руководителя организации.

7.3. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

7.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.7. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

7.8. Договор заключен сроком на три года, и вступает в силу со дня подписания его сторонам.

По истечении срока действий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Если ни одной из сторон по окончанию срока действия данного договора не внесено предложений о его расторжении и заключении нового договора, данный договор пролонгируется на целый срок.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности организации сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- при ликвидации организации - в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

7.9. Контроль за исполнением Договора:

7.9.1. Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон. Персональный состав указанной комиссии утверждается приказом работодателя в месячный срок со дня подписания настоящего Договора.

7.9.2. Стороны пришли к соглашению ежегодно на конференции работников - членов Профсоюзной организации определять направления расходования имеющихся средств Первичной профсоюзной организации и их размеры.

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено печатью

20 (двадцать) листов

(цифрами) (прописью)

Директор _____ А.Ю. Дмитриева

«25» февраля 2025г.