

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования
«Спортивная школа города Ишима»

(наименование организации)

на 2026 - 2029 годы

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
«18» марта 2026 г. (протокол № 1)
МАУ ДО «Спортивная школа города Ишима»

Коллективный договор вступает в силу с «01» апреля 2026 года

Работодатель:



(подпись) **В.В. Фадеев**

Директор муниципального
автономного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа города
Ишима»

« 18 » 03 2026 год

Представитель работников:



(подпись) **М.В. Воронкова**

Председатель профсоюзной
организации муниципального
автономного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа города
Ишима»


« 18 » 03 2026 год

Согласовано:

Председатель ИГО
Профсоюза РГУ и ОО РФ



И.В. Яшина


20.03.2026

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения на основе согласования взаимных интересов сторон в соответствии с действующим Трудовым законодательством Российской Федерации и Тюменской области.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Тюменской области от 08.07.2003 № 155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение.

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются: муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа города Ишима» (далее – «Учреждение»), именуемый далее «Работодатель», в лице директора Фадеева Владислава Вячеславовича, действующего на основании Устава, приказа от 04.02.2026 № 34 л/с «О назначении на должность директора МАУ ДО «СШ г. Ишима», и работники Учреждения, именуемые далее «Работники», представленные уполномоченным трудовым коллективом первичной профсоюзной организацией МАУ ДО «СШ г. Ишима», именуемым далее «Профсоюз» в лице председателя Воронковой Марины Валерьевны.

1.5. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда, его оплаты, социальном обслуживании работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение эффективной работы учреждения, на обеспечение защиты социальных и экономических прав и интересов работников, на поддержание достаточного уровня их жизни.

1.7. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения ТК РФ, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на три года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (*статья 43 ТК РФ*).

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (*статья 44 ТК РФ*), с последующим ознакомлением работников под роспись в срок не позднее 3 дней после подписания изменений и дополнений в коллективный договор.

1.12. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями вышеуказанных отраслевых соглашений.

1.13. Работодатель признает Профсоюзный комитет (иного представителя работников) единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально - экономических отношений.

1.14. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации. Профсоюзный комитет (иной представитель работников) обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.15. Настоящий коллективный договор действует по 31.03.2029 года включительно (*статья 43 ТК РФ*).

РАЗДЕЛ 2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

2.1. Социальное партнерство в сфере труда – система взаимоотношений между Работниками (представителями Работников), Работодателем (представителями Работодателя), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений.

2.2. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения, необходимость улучшения положения Работников, Работодатель и Профсоюзный комитет договорились совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий Работников Учреждения.

2.3. Работодатель:

- принимает оперативные меры по своевременной выплате Работникам Учреждения заработной платы;

- предоставляет Профсоюзному комитету по его просьбе следующую информацию с соблюдением требований *ст. 88 ТК РФ*: о выплате заработной платы, стимулирующих и компенсационных выплат Работникам Учреждения, о размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям Работников; об объеме задолженности по выплате заработной платы, показатели по условиям и охране труда, по планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) Работников; о состоянии материальной базы Учреждения;

- организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке Работников Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- предоставляет возможность представителям Профсоюзного комитета принимать участие в совещаниях, работе комиссий и других мероприятиях.

Профсоюзный комитет:

- осуществляет контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками;

- обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов Работников Учреждения;

- оказывает членам первичной профсоюзной организации Учреждения помощь в вопросах применения трудового права,

законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

-представляет в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

-участвует в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении;

-предпринимает предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений Работников.

-содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Договор;

- использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Учреждения;

-осуществляет контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

-нацеливает Работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, полное, своевременное выполнение трудовых обязанностей;

-содействует проведению специальной оценки условий труда и создает условия для обеспечения безопасности жизни и здоровья Работников Учреждения.

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Численность и штат Учреждения определяет Директор.

3.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со *статьей 59 ТК РФ*, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах и хранится у каждой из сторон.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в *ст. 72 ТК РФ*.

3.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.6. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

3.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным *п.п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ*, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

3.8. Работодатель обязан представлять в Профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности или штата работников.

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

- предпенсионного возраста за пять лет до выхода на пенсию;
- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет;

-добросовестно проработавшие в сфере физической культуры и спорта более 15 лет.

3.9.С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

-выявлять и использовать возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

-приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники Учреждения;

-в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

-с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по Учреждению с письменным предупреждением работников не позднее, чем за два месяца (*ст.74 ТК РФ*).

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

3.10. О предстоящем высвобождении, в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, Работодатель обязан предупреждать персонально под роспись не менее чем за два месяца (*ст. 180 ТК РФ*).

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п.1,2, *ст.81 ТК РФ* предоставлять свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (*пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса*) либо сокращением численности или штата работников организации (*пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса*) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия), в соответствии со *ст. 178 ТК РФ*.

3.12. Работодатель обязуется высвобождаемым работникам, в связи с сокращением численности или штата:

-предлагать рабочие места, любую имеющуюся у Работодателя работу, которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

-предоставлять возможность переобучения за счет средств Учреждения профессиям, по которым имеются вакансии;
-гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников (ст.ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ);
-при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.13.Производительность труда – оценка деловых качеств работника, в данном случае определяется на основе объективных данных и оценивается директором, при необходимости совместно с непосредственным руководителем Работника.

3.14.Квалификация Работника подтверждается наличием специального образования и конкретными результатами труда Работника (наличие поощрений, взысканий, выплат стимулирующего и компенсационного характера и др.).

Право оценивать квалификацию Работников предоставляется Директору и педагогическому совету.

3.15.Лица, уволенные из Учреждения, по сокращению численности или штата работников имеют преимущественное право на возвращение на работу и занятие открывшихся у Работодателя вакансий.

3.16.Профсоюзный комитет обязуется:

-осуществлять контроль над соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
-обеспечить защиту и представительство работников - членов профсоюзов в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
-участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении;
-предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3.17.С письменного согласия Работника, Работнику можно поручить выполнение дополнительной работы наряду с обязанностями, определенными трудовым договором.

Дополнительная работа может выполняться, в частности, в порядке совмещения профессий (должностей) (ч. 2 ст. 60.2 Трудового кодекса РФ).

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с эффективным контрактом (трудовым договором) должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.

4.2. В Учреждении может устанавливаться следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- сменная работа;
- неполная рабочая неделя.

4.3. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем устанавливается для следующих работников:

- *директор;*
- *заместитель директора по физкультурно – спортивной работе;*
- *заместитель директора по методической работе;*
- *главный бухгалтер;*
- *бухгалтер;*
- *специалист по кадрам;*
- *специалист административно-хозяйственной деятельности;*
- *специалист по охране труда;*
- *ведущий специалист;*
- *водитель автомобиля;*
- *администратор;*
- *оператор газовой котельной;*
- *уборщик производственных и служебных помещений;*
- *рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий*

продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов.

Время начала работы – 08.00 , время окончания работы с пн. по чт. – 17.00, в пт. 16.00 .

Перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 12.48.

Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

– *хореограф*

продолжительность ежедневной работы в соответствии с утвержденным расписанием.

Продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

– *методист*

продолжительность ежедневной работы составляет 7 часов.

Время начала работы – 08.00, время окончания работы с пн. по пт. 16.00.

Перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 12.48.

Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю.

4.4.Шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в соответствии с утвержденным расписанием устанавливается для следующих работников:

– *тренер – преподаватель*

продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю, из них непосредственно тренерской работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

Тренер - преподаватель может иметь нагрузку, превышающую норму часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, с письменного согласия работника.

4.5.Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику устанавливается для следующих работников согласно графика дежурства сторожей (вахтеров):

– *сторож (вахтёр - дневной)*

устанавливается режим работы рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, согласно которому два рабочих дня чередуются с двумя выходными.

Продолжительность ежедневной работы составляет 12 часов. Начало рабочего времени - 08.00, окончание рабочего времени – 20.00.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется в период нахождения на посту и включается в рабочее время.

Для сторожа (вахтёра - дневного) применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом равным одному кварталу. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из пятидневной рабочей недели, равной 40 часам.

– *сторож (вахтёр - ночной)*

устанавливается режим работы рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, согласно которому два рабочих дня чередуются с двумя выходными.

Продолжительность ежедневной работы составляет 12 часов. Начало рабочего времени - 20.00, окончание рабочего времени – 08.00 следующего дня.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется в период

нахождения на посту и включается в рабочее время.

Для сторожа (вахтёра - ночного) применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом равным одному кварталу. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из пятидневной рабочей недели, равной 40 часам.

Установление рабочих дней и выходных дней определяется графиком дежурств, который составляет специалист АХД и утверждается Работодателем, доводится до сведения Работника под подпись не позднее, чем за месяц до введения его в действие.

4.6. В случаях, перечисленных в *статье 99 ТК РФ*, Работодатель может привлекать Работников (с их письменного согласия или без их согласия и с учётом предусмотренных ограничений и гарантий) к сверхурочным работам.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет;
- других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными

федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Перечень нерабочих праздничных дней определяется *статьей 112 ТК РФ*.

4.8. Работа в праздничные и выходные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных *ст. 113 ТК РФ*.

Привлечение отдельных работников Учреждения к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя Учреждения с письменного согласия работников и оплатой труда за работу в праздничные дни - в двойном размере.

В соответствии с ч. 3 ст. 153 ТК РФ по желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

4.9. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- по заявлению работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, имеющих и не имеющих государственной аккредитации.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для Работников каких – либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.10. Ненормированный рабочий день может быть установлен Работникам, которые при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Работникам (приложение № 1), которым установлен режим ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

4.11. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Условие о ненормированном рабочем дне должно быть оговорено либо в эффективном контракте (трудовом договоре) (при его заключении), либо в дополнительном соглашении (в период после заключения трудового договора).

4.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней - минимальный, его получают все лица, работающие по трудовому договору, независимо от того, является ли работа основной или совместительством, занят ли Работник полное или неполное рабочее время.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется следующим категориям Работников:

- директор – 42 календарных дня;
- заместитель директора по физкультурно - спортивной работе – 42 календарных дня;
- заместитель директора по методической работе – 42 календарных дня;
- методист – 42 календарных дня;

- тренер - преподаватель – 42 календарных дня;
- работникам моложе 18 лет – 31 календарный день;
- инвалидам – продолжительностью 30 календарных дней независимо от группы инвалидности.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись (ознакомление с приказом) не позднее, чем за две недели до его начала.

Отпуска тренеров – преподавателей, как правило, предоставляются в период окончания основного соревновательного периода, в зависимости от вида спорта.

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

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

Отпуск не может быть предоставлен работнику только на выходные дни.

Продление, разделение и перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ, может производиться работодателем только с учётом пожеланий работника.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работника работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника (кроме беременных женщин) может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Отзыв Работника из отпуска допускается (за исключением беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) только с его письменного согласия.

В случае если работник по каким-либо причинам не идет в отпуск, он обязан сообщить об этом директору Учреждения.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиков отпусков).

По соглашению между сотрудником и работодателем оплачиваемый отпуск может быть предоставлен сотруднику авансом, то есть до истечения шестимесячного срока. При этом Учреждение обязано предоставить отпуск авансом следующим категориям сотрудников по их заявлению:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, а также по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- мужьям в период нахождения их жен в отпуске по беременности и родам;
- несовершеннолетним сотрудникам;
- сотрудникам, усыновившим детей в возрасте до трех месяцев;
- сотрудникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет;
- иным сотрудникам в случаях, установленных законом РФ.

В удобное время отпуск предоставляется:

- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;
- Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- по просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) предоставляется ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка;
- супруге военнослужащего;
- ветеранам боевых действий;
- иным сотрудникам в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.13. Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с Перечнем (приложение № 1) должностей Работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- директору – 8 календарных дней;
- заместителю директора по физкультурно – спортивной работе – 3 календарных дня;
- заместителю директора по методической работе – 3 календарных дня;
- главному бухгалтеру – 7 календарных дней;
- специалисту по кадрам – 5 календарных дней;
- специалисту по охране труда – 5 календарных дней;
- специалисту административно-хозяйственной деятельности – 5 календарных дней;
- бухгалтеру – 5 календарных дней;
- водителю автомобиля – 5 календарных дней;
- методисту 3 календарных дня;
- ведущему специалисту - 5 календарных дней;
- работнику, исполняющему обязанности председателя профсоюза – 5 календарных дней.

- тренерам - преподавателям - 2 календарных дня.

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день может предоставляться работнику авансом.

Работодателю запрещено не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск:

- в течение двух лет подряд;
- сотрудникам в возрасте до 18 лет;
- сотрудникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда.

4.14. Одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению продолжительностью 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ);

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - 14 дней (ст.263 ТК РФ);
- одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребёнка до 14 лет – 5 дней.
- Работникам в случае смерти близкого члена семьи – 3 дня;
- Работникам в случаях регистрации брака (регистрации брака детей Работника) – 3 дня;
- Работникам в случаях рождения ребенка – 3 дня;
- Работникам для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу- 1 день;
- Работникам в случае проводов детей в армию - 3 дня.
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором

Указанный отпуск может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

Отпуск без сохранения заработной платы, превышающий 14 календарных дней в течение рабочего года, не будет включаться в стаж, дающий право на отпуск или выплату компенсации за неиспользованный отпуск.

4.16. Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник получает право пройти диспансеризацию в том году, когда его возраст будет кратным трем. Возраст определяют по году рождения.

Работники, которые достигли 40 лет и более, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

Работники в течении пяти лет до выхода на пенсию, а так же получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет имеют право на освобождение от работы для прохождения диспансеризации на два дня один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работник обязан предоставить работодателю справку из медицинской организации, о прохождении диспансеризации в конкретный день, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

4.17. На время отсутствия Работника по невыясненным обстоятельствам за ним сохраняется место работы (должность).

РАЗДЕЛ 5. ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА

5.1. Дистанционная работа в Учреждении: дистанционными Работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

5.2. Работники Учреждения могут быть приняты или переведены в один из режимов дистанционной работы:

- постоянная дистанционная работа – когда Работник выполняет свою работу дистанционно в течение всего срока действия трудового договора;
- временная дистанционная работа – когда Работник временно выполняет свою работу дистанционно.

Временную работу можно установить на срок не более шести месяцев. При этом Работник непрерывно работает дистанционно, то есть каждый день;

- периодическая дистанционная работа – когда Работник чередует дистанционную работу и работу на стационарном рабочем месте.

5.3. Прием на работу или перевод на постоянную дистанционную работу оформляется трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору между Работником и Работодателем.

5.4. До подписания эффективного контракта (трудового договора) на дистанционную работу Работодатель обязан ознакомить Работника с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с предстоящей трудовой деятельностью Работника. Ознакомление производится путем обмена информацией по электронной почте.

5.5. По письменному заявлению дистанционного Работника Работодатель обязан ему направить экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе. Отправка документов производится в срок не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления.

5.6. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 Трудового кодекса, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию Работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

5.7. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий

регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

5.8. В исключительных случаях Работодатель вправе по своей инициативе временно перевести Работников на дистанционный режим работы. Такой перевод возможен:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии;
- в любых исключительных случаях, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- в связи с производственной необходимостью.

5.9. Работодатель вправе перевести Работников на дистанционную работу, если решение о временном переводе принял орган государственной власти или местного самоуправления.

В таком случае Работодатель вправе перевести Работников Учреждения на дистанционный режим работы на период действия ограничения властей или чрезвычайной ситуации.

5.10. Временный перевод Работников Учреждения на дистанционный режим работы оформляется приказом директора на основе списка Работников, которых временно переводят на дистанционную работу.

5.11. Работникам Учреждения может быть установлен режим дистанционной работы с условием о чередовании удаленной работы и работы в офисе.

5.12. Условия о чередовании удаленной работы и работы в Учреждении указывают в дополнительном соглашении или трудовом договоре Работника.

5.13. Работодатель обязан обеспечить Работников, которых перевели на дистанционный режим работы, необходимым оборудованием, программно-техническими средствами и средствами защиты информации.

5.14. Взаимодействие Работодателя с дистанционным Работником может осуществляться как путем обмена электронными документами, так и иными способами, в том числе с помощью почтовой и курьерской служб.

Приоритетным способом обмена документами является обмен документами по корпоративной электронной почте sshishim@obl72.ru.

5.15. Взаимодействие с Работником возможно в том числе по личной электронной почте, личному мобильному и домашнему номерам телефонов, сообщенными Работником добровольно.

Контактная информация Работника указывается в трудовом договоре при приеме на дистанционную работу или в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключаемому при временном переводе на дистанционную работу.

Также Работник предоставляет в отдел кадров согласие на обработку своих персональных данных (при предоставлении новых (ранее не сообщенных) сведений).

Согласие на обработку персональных данных не требуется, если обработка персональных данных необходима для исполнения договора, стороной которого является работник.

5.16. При взаимодействии с Работником могут быть использованы различные программы - мессенджеры, программы видеоконференций.

Конкретная программа определяется непосредственным руководителем Работника, о чем Работник должен быть своевременно уведомлен непосредственным руководителем по корпоративной электронной почте.

5.17. В случае проведения дистанционного совещания посредством конференц - связи Работник должен присутствовать на нем.

Информацию о времени и программе (способе) проведения совещания направляет организатор мероприятия.

5.18. Приступая к ежедневной работе и по ее завершении Работник направляет непосредственному руководителю сообщение по корпоративной электронной почте о том, что приступил к работе/окончил работу соответственно.

5.19. Работник выполняет работу дистанционно в соответствии с планом работы, который Работник получает от непосредственного руководителя.

О выполнении плана работы Работник ежедневно направляет отчет непосредственному руководителю до окончания рабочего дня.

5.20. Работник, чья трудовая функция связана с выполнением работы преимущественно с использованием сети интернет, обязан быть на связи и иметь доступ в интернет в течение своего рабочего времени, в том числе минимум каждый час проверять корпоративную электронную почту.

5.21. Если после перевода на дистанционную работу Работник не выходит на связь, то его непосредственный руководитель обязан поставить об этом в известность отдел кадров.

Непосредственный руководитель составляет акт о невыходе работника на связь, который должен быть направлен Работнику вместе с требованием представить письменное объяснение.

Обмен документами осуществлять по корпоративной электронной почте (при ее отсутствии – личной электронной почте)

с дублированием информации с помощью программы - мессенджера.

5.22. Работодатель вправе использовать усиленную квалифицированную электронную подпись, а работник – аналогичную или усиленную неквалифицированную электронную подпись в случаях, если нужно заключить, изменить или расторгнуть:

- трудовой договор;
- дополнительные соглашения к нему;
- договор о материальной ответственности.

5.23. В остальных случаях работодатель и Работник могут обмениваться электронными документами без использования ЭЦП.

5.24. Работодатель вправе уволить дистанционного Работника, если он без уважительной причины не выходит на связь больше двух рабочих дней подряд.

5.25. Если Работник трудится дистанционно постоянно, то трудовой договор с ним можно расторгнуть, если он переехал в другую местность, из-за чего не может работать на прежних условиях.

Работодатель не вправе уволить дистанционного Работника по иным основаниям, не предусмотренным Трудовым кодексом.

РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата (вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества, трудового вклада и условий выполняемой работы), а также компенсационные и стимулирующие выплаты исчисляются на основании штатного расписания, действующих Положения об оплате труда, других локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и принятых в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ, и заключённых с Работниками трудовых договоров.

В области оплаты труда стороны договорились:

6.2. Оплата труда Работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете Учреждения на соответствующий финансовый год.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях), путем ее безналичного перечисления на расчетный счет Работника, указанный им для этой цели. Заявление с реквизитами банковского счета передается работником в бухгалтерию работодателя.

Заработная плата выплачивается Работникам два раза в месяц:

-20-го числа текущего месяца - за первую половину месяца;

-5-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц.

При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями – заработная плата выплачивается перед этими днями.

Месячная заработная плата Работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утвержденного Федеральным законом.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Учреждения, на весь срок обучения сохраняется средняя заработная плата.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несут директор, главный бухгалтер и другие работники в соответствии с законодательством и возложенными на них должностными обязанностями, трудовыми договорами

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других

выплат, причитающихся работнику, работодатель несёт материальную ответственность в соответствии со статьёй 236 ТК РФ.

6.3. Изменение оплаты труда Работников производится:

-по соглашению сторон – со дня достигнутой сторонами договорённости, оформленной в письменной форме;

-при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-по основаниям, предусмотренным в Положении об оплате труда – со дня издания Работодателем приказа.

6.4. Оплата труда Работников в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится следующим образом:

-при совмещении профессии (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производятся доплаты, размер которых определяются в соответствии с приказом директора, трудовым законодательством, Положением об оплате труда или соглашением сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст.ст. 60.2, 151 ТК РФ);

-сверхурочная работа оплачивается (если иное не предусмотрено трудовым договором) за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ). При этом продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ);

-работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере (ст. 153 ТК РФ), если иное не предусмотрено трудовым договором. По желанию Работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в указанные дни оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

-оплата труда Работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки труда отнесены к вредным и (или) опасным и иным особым условиям труда, устанавливается, если иное не предусмотрено соглашением сторон, в повышенном размере (по сравнению с оплатой работы в нормальных условиях) - 12 % (ст. 147 ТК РФ).

-каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных - 20% от должностного оклада.

6.5. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда с учетом показателей, содержащихся в Положении об оплате труда.

Поощрительные выплаты по результатам труда (за исключением выплат руководителю Учреждения) распределяются Комиссией по премированию (утверждается приказом руководителя Учреждения) на основании представлений, предусмотренных в Положении об оплате труда.

Работникам, проработавшим неполный расчетный период начисление премии производится за фактически отработанное время.

Размер выплаты стимулирующего характера может изменяться ежемесячно, как в сторону уменьшения, так и увеличения в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности деятельности Работника, устанавливаемых ежемесячно согласно Положению об оплате. Уведомления об изменениях размера выплаты стимулирующей части Работнику не направляются. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности Работника за месяц предоставляются Работнику ежемесячно в письменной форме под роспись с ознакомлением в срок не позднее последнего числа каждого месяца.

Работники Учреждения могут быть не представлены к премированию при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов. Непредставление к премированию производится за тот расчетный период, в котором было допущено или выявлено нарушение.

6.6. Работодатель сохраняет за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.7. Работодатель обязуется своевременно перечислять в установленном порядке с суммы заработной платы и иных доходов Работника налоги и страховые взносы в размерах и порядке, предусмотренных действующим законодательством РФ; а также предоставлять достоверные данные о застрахованных лицах органам Пенсионного фонда Российской Федерации.

6.8. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

6.9. Материальная помощь Работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации осуществляется в соответствии с Положением об оказании материальной помощи Работникам МАУ ДО СШ г. Ишима.

6.10. Удержания из заработной платы возможны в случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ. Заработная плата, излишне выплаченная Работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных актов) не может с него взыскаться за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если признана вина работника в невыполнении норм труда;
- если зарплата была излишне выплачена работнику в связи с неправомерными действиями, установленными судом.

6.11. Надбавки основным Работникам учреждения, имеющим по профилю их профессиональной деятельности устанавливаются из расчета за наивысшее.

Надбавки Работникам начисляются ежемесячно при наличии экономии в учреждении, в следующих размерах:

Наименование знака отличия, государственной награды, почетного звания	Сумма выплаты
«Отличник физической культуры и спорта»	2000 (две тысячи) рублей
«Заслуженный (тренер, мастер спорта, работник физической культуры и спорта) Российской Федерации»	5000 (пять тысяч) рублей

РАЗДЕЛ 7. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

7.1. Молодыми специалистами считаются Работники учреждения в возрасте до 35 лет. Молодым специалистом считается Работник, который получил начальное, среднее или высшее профессиональное образование, и впервые поступил на работу по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательного учреждения.

7.2. Работодатель обязуется:

- формирует кадровый резерв из молодых специалистов и реализует их продвижение по службе;
- обеспечивает повышение квалификации молодых специалистов;

7.3. Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодых специалистов, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными или опасными условиями труда;
- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет при переноске и передвижении вручную тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодых специалистов в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывать помощь молодым специалистам, в соблюдении установленных для них льгот и дополнительных гарантий.

РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились:

- обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.
- решать вопросы об организации оздоровления и отдыха Работников и членов их семей, также обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики Работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди Работников учреждения.
- предоставлять социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором.
- ходатайствовать перед администрацией города о содействии в улучшении жилищных условий нуждающимся Работникам, включая молодых специалистов.
- Работодатель предусматривает дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы (Положение по оплате труда и материальном стимулировании работников).
- работодатель обеспечивает, совместно с Профсоюзным комитетом, детей работников новогодними подарками.
- Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом предусматривает оказание мер социальной поддержки неработающим пенсионерам учреждения.
- Работодатель предусматривает освобождение беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внеурочное время.
- обеспечивать проведение мероприятий по формированию у Работников навыков здорового образа жизни и здорового питания.
- Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики Работников в рамках национального календаря прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди Работников организации.

РАЗДЕЛ 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

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

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

9.2. Работодатель обязуется:

- определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки Работников, исходя из потребности Учреждения;
- определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения первичной профсоюзной организации;
- предоставлять Работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением.

9.3. Профсоюзный комитет обязуется способствовать повышению квалификации Работников.

9.4. Работник обязан:

- постоянно повышать квалификацию;
- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств Учреждения, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину Работника и предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, по истечении срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении Работника за счет средств Работодателя.

РАЗДЕЛ 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10.1. Стороны признают, что:

- Работники по своему усмотрению вправе создать в Учреждении свою профсоюзную организацию, вступать в профсоюз или выходить из него. Это право должно реализовываться Работниками свободно и самостоятельно, без какого-либо предварительного разрешения и принуждения;
- никто не вправе препятствовать вступлению Работников в профсоюз, в частности, связывать решения вопросов приёма на работу, предоставления льгот и преимуществ, сохранения трудовых отношений или продвижения по работе с членством в профсоюзе;
- профсоюзная деятельность в Учреждении осуществляется в соответствии с законодательством;
- Работодатель, профсоюзная организация и профком регулируют свои отношения в соответствии с законодательством и коллективным договором.

10.2. Работодатель Профсоюзному комитету обязуется предоставлять на безвозмездной основе:

- необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам;
- помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, а также помещения для проведения собраний Работников;
- транспортные средства;
- выполнять печатные и множительные работы.

10.3. В соответствии с письменными заявлениями Работников ежемесячно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет Профсоюзного комитета не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы.

10.4. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профсоюзного комитета:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом;
- для участия в работе его выборных органов (заседания Профсоюзного комитета, его комиссий);
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
- для участия в урегулировании трудовых споров;
- для участия в собраниях (конференциях) Работников учреждения (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.).

10.5.Предоставлять возможность Профсоюзному комитету осуществлять контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.6.Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечивать своевременное и целевое использование средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы для Работников Учреждения;
- представлять, защищать права и интересы Работников по социально- трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

РАЗДЕЛ 11. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

11.1. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

11.2. Работодатель обязуется:

11.3. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

11.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников организаций не реже 1 раза в квартал.

11.5. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

11.6. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

11.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда».

11.8. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

11.9. Обеспечивать Работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

11.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных, периодических и других видов медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

11.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

11.12. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

11.13. Работники обязуются:

11.14. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

11.15. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

11.16. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры и других видов медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

11.17. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

11.18. Незамедлительно извещать руководителя, организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

11.19. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

РАЗДЕЛ 12. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ПЕНСИОННЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

12.1. В установленный срок предоставлять в Социальный фонд России сведения о застрахованных лицах (работниках).

12.2. Передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему у него по трудовому договору или заключившему договор гражданско-правового характера на вознаграждение, по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, копию сведений, представленных в Социальный фонд России для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица.

12.3. Осуществлять корректировку сведений о застрахованных лицах и вносить уточнения в индивидуальный лицевой счет.

12.4. В день увольнения застрахованного лица или в день прекращения договора гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, передавать застрахованному лицу сведения, предусмотренные действующим законодательством, и получить письменное подтверждение от застрахованного лица передачи ему этих сведений.

12.5. Направлять в территориальный орган Социального фонда России заявления Работников о вступлении в Программу софинансирования, в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня его получения.

12.6. По письменному заявлению Работника удерживать из его заработной платы добровольные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и перечислять их в территориальный орган Социальный фонд России.

12.7. Одновременно с представлением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации расчетного листка представлять работникам информацию об исчисленных, удержанных и перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и о взносах работодателя, уплаченных в пользу застрахованных лиц (в случае их уплаты);

12.8. Работодатель при наличии финансовой возможности вправе уплачивать дополнительные страховые взносы за своих работников, вступивших в Программу софинансирования и уплачивающих дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии, дополняя своими взносами

собственный добровольный взнос работника и софинансирование государства.

Размер взносов работодатель определяет ежемесячно в отношении каждого Работника, в пользу которого уплачиваются эти взносы.

РАЗДЕЛ 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения всех работников в течение 10 дней после его подписания, а также вновь принимаемых сотрудников под роспись.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

13.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, в рамках деятельности постоянно действующей двухсторонней комиссии, для чего взаимно представляют необходимую информацию.


13.3. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий, стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13.4. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.5. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующее соглашение.

13.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

Приложение № 1 к настоящему Договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель
первичной профсоюзной
организации
МАУ ДО «СШ» г. Ишима
 М.В. Воронкова
«18» марта 2026 г.


УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАУ ДО «СШ г. Ишима»

В.В. Фадеев
«18» марта 2026 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей Работников с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Профессия или должность
1.	Директор
2.	Заместитель директора по ФСР
3.	Заместитель директора по МР
4.	Главный бухгалтер
5.	Специалист по кадрам
6.	Специалист по охране труда
7.	Специалист АХД
8.	Бухгалтер
9.	Ведущий специалист
10.	Методист
11.	Водитель автомобиля
12.	Работник, исполняющий обязанности председателя профсоюза
13.	Тренер - преподаватель

Приложение № 2 к настоящему Договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель
первичной профсоюзной
организации
МАУ ДО «СШ» г. Ишима
 М.В. Воронкова
«18» марта 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАУ ДО «СШ г. Ишима»

В.В. Фадеев
«18» марта 2026 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий) работников,
занятых на работах, где по условиям работы предоставление
перерыва для отдыха и питания невозможно

Сторож (вахтер)

Перечень мест для отдыха и приема пищи

Бытовая комната отдыха

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено печатью
Лист

Директор

МАУ ДО «СШ г. Ишима»

«18» 03

2022

В.Б. Фадеев

