

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Спортивная школа
«Красноярск» (далее по тексту – учреждение, сокращенное
наименование МАУДО «СШ «Красноярск»)
на 2023-2026 годы

От работодателя:

Директор МАУДО «СШ
«Красноярск»



Т.А.Бурдова

31.08.2023

МП

От работников:

Представитель трудового коллектива-
председатель Совета трудового
коллектива

Т.В.Королева

31.08.2023

МП

Департамент экономической политики
и инвестиционного развития
администрации г. Красноярска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Коллективный договор

№ 5223 от «04» 09 2023 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАУДО «СШ «Красноярск» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора МАУДО «СШ «Красноярск» Бурдовой Татьяны Анатольевны, действующего на основании Устава учреждения.

Работники учреждения, представляемые представительным органом трудового коллектива МАУДО «СШ «Красноярск» в лице председателя Совета коллектива Королевой Татьяны Вячеславны, действующего на основании протокола общего собрания № 3 от 31.08.2023, приказа № 192 от 31.08.2023.

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.4. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе совместителей).

1.5. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой его частью.

1.6. Во исполнение настоящего договора Работодателем принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (положение об оплате труда работников учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, график отпусков, графики сменности и т.п.) по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

2.2. 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).

2.3. 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 без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.4. 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).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогических Работников устанавливается 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".

2.6. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность) (ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации).

За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического Работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе Работодателя, за исключением ликвидации организации.

2.7. 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 организации, 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).

2.8. 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 обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; 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).

2.9. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

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

2.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом организации, иными локальными нормативными актами, действующими в организации, настоящим коллективным договором (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.11. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

Раздел 3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Что оплата труда работников производится на основании Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Красноярск» (далее – Положение), настоящего договора, локальных нормативных актов, принятых в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

3.1.2. В трудовой договор (эффективный контракт) каждого работника работодатель включает условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, показатели и критерии оценки эффективности деятельности.

3.1.3. Условия оплаты труда излагаются в трудовых договорах работников в форме исключающей неоднозначное толкование этих условий.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам в трудовых договорах устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, не ниже размеров, определенных Положением.

3.1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенные Положением не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами города Красноярска.

3.1.5. Условия оплаты труда, установленные трудовыми договорами (эффективными контрактами) работников не могут быть ухудшены по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим договором, локальными нормативными актами.

3.1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Положением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Красноярского края, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим коллективным договором.

3.1.7. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением норм ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.8. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.9. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 35 % процентов тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях.

3.1.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется приказом руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.1.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения комиссии по подведению итогов оценки результативности и качества труда работников, действующей в учреждении в соответствии с регламентом работы данной комиссии и Положением об оплате труда.

3.1.12. Лица, переведенные на должности тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя и имеющие квалификационную категорию тренер высшей квалификационной категории, со дня перевода на указанные должности признаются лицами, имеющими высшую квалификационную категорию педагогического работника.

3.1.13. Лица, переведенные на должности тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя и имеющие квалификационные категории тренер первой квалификационной категории или тренер второй квалификационной категории, со дня перевода на указанные должности признаются лицами, имеющими первую квалификационную категорию педагогического работника.

3.1.14. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях).

3.1.15. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц, за первую половину месяца – 18 числа месяца, за вторую половину каждого месяца 3 числа следующего месяца, путем перечисления денежных средств на счета банковских карт работников или в кассе учреждения.

3.1.16. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме (расчетный листок) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.1.17. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

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

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

3.1.20. В случае если при увольнении Работника имеют место взаимные претензии между Работодателем и Работником, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся Работнику, производится в день его увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.21. 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.

3.2. Нормирование труда.

3.2.1. Нормирование труда тренеров-преподавателей, под которым понимается установление соотношения затрат труда к заработной плате работников (далее -

тарифицирование), проводится с учетом следующих особенностей:

3.2.1.1. тарифицирование тренеров-преподавателей составляется ежегодно, не позднее, чем за две недели до начала учебного года;

3.2.1.2. нормирование труда тренеров-преподавателей целесообразно производить с использованием следующих методов:

а) по выработке рабочего времени, затраченного работником на реализацию соответствующей программы подготовки спортсменов;

б) по количеству занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией;

в) по результатам спортивных достижений занимающихся за определенный период подготовки.

3.2.2. Тарифицирование тренеров-преподавателей, участвующих в реализации программ с несколькими группами занимающихся, может осуществляться с применением разных методов.

3.2.3. Распределение (закрепление) работников, участвующих в реализации программ, проводится в соответствии с планом комплектования учреждения, тарификационными списками работников, локальными нормативными актами учреждения.

Раздел 4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному представительному органу работников учреждения – совету трудового коллектива, не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и выборному представительному органу работников учреждения – совету трудового коллектива информацию о возможном массовом увольнении.

Уведомление об изменении определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя должно содержать Ф.И.О. работника, должность, основание и причины, вызвавшие необходимость таких изменений, условия трудового договора, подлежащие изменению, а также предлагаемые работнику конкретные условия трудового договора, вакантные должности. В случае отсутствия работника или отказа в получении уведомления оно (уведомление) отправляется почтой по адресу работника, указанному в трудовом договоре.

В случае предстоящих изменений системы оплаты труда или размера заработной платы наряду с вышеназванными положениями в уведомлении указываются предлагаемые условия, содержащие размер заработной платы или ее составных частей.

Критериями массового увольнения работников считается сокращение численности или штата работников учреждения одновременно в течение 30 календарных дней 5% от общей численности, работающих в учреждении.

Сокращение численности или штата администрация учреждения осуществляет прежде всего путем: ликвидации вакансий, увольнения совместителей и временных работников, перевода работников на работу на неполную ставку.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате

реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

В случае ликвидации, реорганизации учреждения, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, реструктуризации, изменения типа учреждения, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, не менее чем за три месяца работодатель направляет выборному представительному органу учреждения - совету трудового коллектива соответствующее уведомление с указанием количества и категории увольняемых, а также сроков, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия.

4.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- работники, имеющие более продолжительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- в семье которых, один из супругов имеет статус безработного;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

Работодатель обязуется трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

При появлении новых рабочих мест в организации, в т.ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка

4.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию,

пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Работодатель обеспечивает право на сохранение места работы (должности) в период приостановления действия трудового договора при призыве Работников на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется настоящим договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, согласованными с выборным представительным органом работников.

В зависимости от характера работы отдельных категорий работников, в учреждении устанавливается пятидневная с двумя выходными днями или шестидневная с одним выходным днем продолжительность рабочей недели.

5.2. По желанию работника может применяться сокращенное рабочее время, предусмотренное действующим законодательством.

5.3. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с понедельника по четверг с 13 час.00 мин. до 13 час.45 мин.; в пятницу с 13 час.00 мин. до 14 час.00 мин.

5.4. Работникам, замещающим должности сторожа-вахтера и администратора, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику обеспечивается возможность приема пищи в рабочее время.

5.6. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

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

- 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).

5.8. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения педагогической работы, связанной с (учебной) преподавательской работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть педагогической работы).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. К ней относится выполнение видов работ, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с трудовыми договорами.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

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.

5.9. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.10. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.11. Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

5.12. Супругам и /или родителям, одновременно работающим в учреждении, работодатель вправе предоставить возможность одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то по письменному заявлению другого супруга и/или родителя работодатель вправе предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы.

5.13. Работники имеют право:

- на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации); работники, являющиеся инвалидами на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней;

- на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках";

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, за работу в районе Севера, в котором начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, но не отнесенном к району Крайнего Севера и приравненным к ним местностям - продолжительностью 8 календарных дней.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

5.14. 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.

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации). Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.16. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению Сторон и с согласия Работника, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации). 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. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.17. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности Работника, при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы, и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.18. По письменному заявлению Работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации). При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия (ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.19. 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, 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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- Работникам в иных случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Настоящим Договором устанавливается право на 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;
- Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы.

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).

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Обеспечить соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

6.1.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

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

6.1.4. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий по охране труда, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению N 1.

6.1.5. Обеспечить проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

6.1.6. Проводить специальную оценку условий труда в организации на рабочих местах.

6.1.7. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах.

6.1.8. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.9. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

6.1.10. Недопущение работников соответствующих категорий к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае

медицинских противопоказаний.

6.1.11. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.12. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.13. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению N 2. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

6.1.14. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) (Приказ Минтруда России от 14.07.2021 № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами») на предупредительные меры производственного травматизма, в том числе на:

- проведение специальной оценки условий труда;
- приобретение СИЗ;
- обучение по охране труда;
- проведение обязательных медицинских осмотров.

Использовать возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее, чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

6.1.15. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда продолжительностью 7 календарных дней;

- оплата труда в повышенном размере *(в соответствии со статьей 147 ТК РФ минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет до 12 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда)*.

- сокращенный рабочий день (продолжительность рабочего времени) по перечню профессий и должностей *(на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени)*.

6.1.16. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с работ с вредными и/или опасными условиями труда;

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

- соблюдать нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и

перемещении тяжестей вручную.

6.1.17. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.1.18. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

6.1.19. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

6.1.20. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций. Сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.21. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

6.1.22. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в том числе микроповреждению либо в случае смерти работника и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

6.1.23. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

6.1.24. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

6.1.25. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.3. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного уполномоченного работниками представительного органа.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Исходя из финансовых возможностей работодатель по согласованию с советом трудового коллектива может устанавливать гарантии и компенсации, более благоприятные, чем предусмотрены трудовым законодательством РФ.

7.1. При увольнении работника по инвалидности или по состоянию здоровья, препятствующему дальнейшему выполнению данной работы работодатель выплачивает работнику дополнительно материальную помощь в размере не менее минимальной заработной платы, проработавшим в учреждении свыше 5 лет – в размере средней

заработной платы, за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.2. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по старости работодатель выплачивает ему материальную помощь: проработавшим свыше 10 лет – в размере одной средней заработной платы, свыше 15 лет – двух средних заработных плат, свыше 20 лет – трех заработных плат, за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.3. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, единовременное пособие в размере среднего заработка, за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.4. Работникам, проработавшим у Работодателя непрерывно в течение 10 лет и каждые последующие 5 лет производить выплату в размере 5000 (пять тысяч) рублей 00 копеек, за счет средств от приносящей доход деятельности

7.5. В целях проведения физкультурно-оздоровительной работы с работниками стороны договорились, что работодатель предоставляет возможность бесплатного посещения работниками тренажерного зала, универсального игрового зала, зала настольного тенниса.

7.6. Работодатель ежегодно обязан выделять денежные средства от приносящей доход деятельности, согласно смете расходов на приобретение новогодних подарков для детей (в возрасте до 14 лет) сотрудников.

7.7. При использовании работником с согласия или с ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием (за счет средств от приносящей доход деятельности). Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

7.8. Нормы расходования средств на питание тренеров-преподавателей участвующих в физкультурных и спортивных мероприятиях установлены приказом Главного управления по физической культуре и спорту администрации города Красноярска.

Обеспечение питанием тренеров-преподавателей как участников спортивных соревнований и учебно-тренировочных мероприятий (в том числе учебно-тренировочных сборов), производится во все дни, включая дни опробирования спортивных снарядов, контрольных тренировок, квалификационного отбора и иных мероприятий, предусмотренных положением (регламентом) о проведении спортивных соревнований, а также в пути следования к месту проведения учебно-тренировочных мероприятий (в том числе учебно-тренировочных сборов) и спортивных соревнований и обратно.

7.9. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель обязан предоставить работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения.

7.10. Работодатель за счет средств от приносящей доход деятельности приобретает для работников корпоративную одежду, в том числе для тренеров-преподавателей в соответствии с Приказом Госкомспорта России от 03.03.2004 N 190/л "Об утверждении "Табеля обеспечения спортивной одеждой, обувью и инвентарем индивидуального пользования".

7.11. 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 социальном фонде России;

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

Раздел 8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

8.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

8.1.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом требований профессиональных стандартов.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.2.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель обязан: организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).

8.2.3. Организовывать проведение аттестации педагогических и иных работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

8.3. Представитель работников Учреждения осуществляет контроль за соблюдением администрацией Учреждения трудового законодательства в вопросах занятости работников и принимает участие в аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

8.4. Работодатель осуществляет подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников со следующей периодичностью:

- для педагогических работников – не реже чем один раз в три года;
- для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу, - не реже чем один раз в пять лет.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него

Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

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

9.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

9.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

9.9. Стороны ежегодно (не реже одного раза в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

9.10. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения подведомственности (подчиненности) Учреждения, наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

9.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

9.14. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Перечень приложений к Коллективному договору

1. Соглашение по охране труда администрации и Совета Коллектива МАУДО «СШ «Красноярск» на 2023 г.
 2. Нормы бесплатной выдачи СИЗ, для работников МАУДО «СШ «Красноярск» согласно «Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».
-

Согласовано
Председатель совета трудового коллектива
МАУДО «СШ «Красноярск»
 Т.В. Королева
Протокол от «31» августа 2023 г.


Утверждаю
Директор
МАУДО «СШ «Красноярск»
Т.А. Бурдова
«31» августа 2023г.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Коллективному договору**

В целях обеспечения требований охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах стороны Коллективного договора договорились:

1. Соглашение по охране труда вступает в силу с момента подписания и действует в течение календарного года.
2. Проверки по выполнению Соглашения проводятся два раза в год.
3. Утвердить Соглашение по охране труда на 2023 год.

**Соглашение по охране труда
на 2023 год**

№ п/п	Содержание мероприятий(работ)	Единица учета	Стоимость в рублях	Сроки выполнения работ	Ответственные лица
-------	-------------------------------	---------------	--------------------	------------------------	--------------------

1.Организационные мероприятия

1.	Проведение общего технического осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации.		-	2 раза в год (весной и осенью)	Комиссия по ОТ
2.	Организация специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, председателя СТК по охране труда в обучающих организациях.		20 000р.	По отдельному графику	Директор
3.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников.		6 000 р.	По отдельному графику	Директор
4.	Разработка и утверждение инструкций, согласование с СТК в установленном порядке.		-	По мере изменения	Зам. директора по АХР, специалист по ОТ, директор
5.	Обеспечение журналами инструктажей, другой бланковой документацией.		-	По мере необходимости	Директор
6.	Разработка программ инструктажей.		-	По мере необходимости	Специалист по ОТ, директор
7.	Проведение специальной оценки условий труда, уровней оценки профессиональных рисков.			По мере необходимости (при вводе новой должности в ШР)	Директор, комиссия по проведению СОУТ
8.	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим			По мере необходимости	Специалист по ОТ, директор

	предварительный и периодический медицинский осмотр - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда (по результатам специальной оценки условий труда) - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства				
9.	Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда		Согласно плану		Директор, специалист по ОТ

2. Технические мероприятия

1.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты.			По мере необходимости	Директор, зам. по эксплуатации спортивного сооружения
2.	Приведение в соответствие с действующими нормами или устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, ультразвук).			По мере необходимости	Зам. по эксплуатации спортивного сооружения
3.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.			По мере необходимости	Зам. по эксплуатации спортивного сооружения
4.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами.			По мере необходимости	Зам. по эксплуатации спортивного сооружения, заместитель директора по АХР
5.	Проведение испытаний устройств заземления и изоляции проводов электроустановок на соответствие безопасной эксплуатации.			По мере необходимости, 1 раз в 3 года	Зам. по эксплуатации спортивного сооружения, заместитель директора по АХР
6.	Регулярный ремонт мебели и спортивного инвентаря во всех кабинетах, залах			По мере необходимости	Зам. по эксплуатации спортивного сооружения, заместитель директора по АХР
7.	Обеспечение учреждения первичными средствами пожаротушения (песок, огнетушители и др.)			По мере необходимости	Зам. по эксплуатации спортивного сооружения
8.	Организация обучения работающих в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала			Обучение - не реже 1 раза в год, тренировки	Зам. по эксплуатации спортивного сооружения

				эвакуации не реже чем 2 раза в год	
--	--	--	--	--	--

3.Лечебно – профилактические и санитарно –бытовые мероприятия

1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном порядке.			согласно графику	Директор
3.	Оснащение помещений (кабинетов, залов и других помещений аптечками для оказания первой помощи).		3 000 р.	Август	Зам. по эксплуатации спортивного сооружения, заместитель директора по АХР
4.	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат психологической разгрузки.			По мере необходимости	Директор
5.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, умывальные, санузлы, помещения для личной гигиены женщин)			По мере необходимости	Директор

4.Мероприятия по обеспечению средств индивидуальной защиты

1.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами		3 000 р.	В соответствии с утвержденным списком	Заместитель директора по АХР
2.	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструменты с изолирующими ручками)			По мере необходимости	Заместитель директора по АХР
3.	Обеспечение работников специальной одеждой в соответствии с коллективным договором		8 000 р.	В соответствии с утвержденным списком	Заместитель директора по АХР

5. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта

1.	Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом			По мере необходимости	Директор
2.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)			В течение года	Директор
3.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря			По мере необходимости	Директор, зам по АХР

Приложение № 2 к коллективному договору
МАУДО «СШ «Красноярск» на 2023-2026 гг.

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «КРАСНОЯРСК»
(МАУДО «СШ «Красноярск»)

СОГЛАСОВАНО:
Представитель трудового коллектива-
Председатель Совета трудового коллектива
Т.В. Королева
«31» августа 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор *
МАУДО «СШ «Красноярск»
Т.А. Бурдова
«31» августа 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
професий и должностей, которым выдаются бесплатная спецодежда, спецобувь
и другие средства индивидуальной защиты в МАУДО «СШ «Красноярск»

№ п/п	Должность, профессия	Наименование средств индивидуальной защиты	Пункт типовых норм	Единица измерения	Норма выдачи на год
1.	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных и механических воздействий	п. 23 ТОН для работников сквозных професий и должностей, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н	комплект	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрузником		шт.	2
		Перчатки с полимерным покрытием		пара	6
		Сапоги резиновые с защитным подноском <i>Зимой дополнительно:</i>		пара	1
		Костюм на утепляющей прокладке		шт.	1 на 2 года
		Ботинки (сапоги) кожаные утепленные с защитным подноском		пара	1 на 1,5 года
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами		пара	3

2.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	п. 171 ТОН для работников сквозных профессий и должностей, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н	шт. пара пара шт.	1 6 12 1
3.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	п. 193 ТОН для работников сквозных профессий и должностей, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н	пара пара пара шт. шт. шт.	1 6 дежурные до износа до износа до износа
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	п. 135 ТОН для работников сквозных профессий и должностей, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н	компл. пара пара пара шт. шт. шт.	1 1 6 12 до износа до износа
5.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	п. 163 ТОН для работников сквозных профессий и должностей, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н	компл. пара пара пара	1 1 1 12
6.	Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные	п. 135 ТОН для работников сквозных профессий и должностей, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н	компл. пара пара пара шт.	1 1 6 12

	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		шт.	до износа
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 11 ТОН для работников сквозных профессий и должностей, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н	шт.	1
	Перчатки с точечным покрытием		пара	12
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов		пара	дежурные
	Жилет сигнальный 2 класса защиты желто-лимонного цвета		шт.	до износа
	Комбинезон для защиты от искр и брызг расплавленного металла		комплект	1
7. Водитель	Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла или Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	п. 17 ТОН для работников сквозных профессий, утв. приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н	пара	2
	Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием		пара	12
	Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла		пара	до износа
	Боты или галоши диэлектрические или Коврик диэлектрический		пара	дежурные
	Перчатки диэлектрические		пара	дежурные
	Щиток защитный термостойкий со светофильтром или		шт.	дежурный
	Очки защитные термостойкие со светофильтром		шт.	до износа
	Очки защитные		шт.	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее		шт.	до износа
	Пояс предохранительный		шт.	до износа
	На наружных работах зимой дополнительно:			
	Костюм для защиты от пониженных температур из смешанной или		комплект	1 на 2 года

	шерстяной ткани			
	Валенки с резиновым низом или Ботинки кожаные утепленные с жесткимподошвом		пара	1 на 2,5 года
	Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие, с шерстяными вкладышами		пара	3
8.	Врач по спортивной медицине	Халат или костюм хлопчатобумажный	шт.	2
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	шт.	2
		Халат или костюм хлопчатобумажный	шт.	2
9.	Врач-специалист	Колпак или косынка хлопчатобумажные	шт.	2
		Халат или костюм хлопчатобумажный	шт.	2
		Халат или костюм хлопчатобумажный	шт.	2
10.	Медицинская сестра	Колпак или косынка хлопчатобумажные	шт.	2
		Тапочки кожаные	пара	1 на 2 года
		Халат или костюм хлопчатобумажный	шт.	2

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

№ 5223 от 04.09.2023

*Муниципальное автономное учреждение дополнительного
образования «Спортивная школа «Красноярск»*

От работодателя:

Директор МАУДО «СШ
«Красноярск»

18.10.2023

МП



Т.А.Бурдова

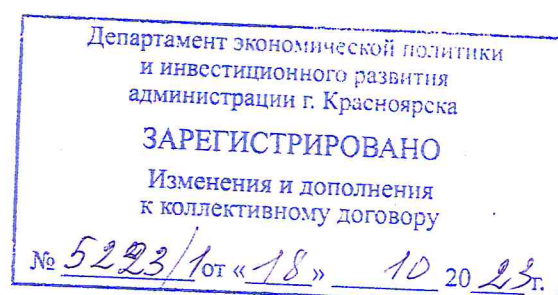
От работников:

Представитель трудового коллектива-
председатель Совета трудового
коллектива

18.10.2023

МП

Т.В.Королева



Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа «Красноярск» в лице директора Бурдовой Татьяны Анатольевны, с одной стороны, и работники муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Красноярск» в лице представителя трудового коллектива – председателя Совета трудового коллектива Королевой Татьяны Вячеславны, с другой стороны пришли к соглашению внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор (МАУДО «СПШ «Красноярск» (организации, регистрационный номер 5223 от 04.09.2023) следующие изменения, принятые на общем собрании трудового коллектива (протокол заседания от 16.10.2023 № 4):

- 1) Пункт 2.7. Раздела 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР изложить в следующей редакции:

«2.7. По инициативе Работодателя изменение определенных 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 организации, 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) П.7.4. Раздела 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ изложить в следующей редакции:

«7.4. Работникам, проработавшим у Работодателя непрерывно в течение 10 лет, производится выплата в размере 5000 (пять тысяч) рублей 00 копеек; проработавшим непрерывно 15 лет производится выплата в размере 10000 (десять тысяч) рублей 00 копеек. Далее каждые последующие 5 лет производится выплата в размере 5000 (пять тысяч) рублей 00 копеек. Выплата осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности».