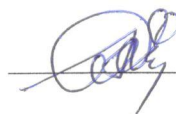


От работодателя:  
Директор  
МКУ «Малоярославецкая СШ»

 А.А. Гейзер

От работников:  
Представитель трудового коллектива

 К.С. Соколов

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казённого учреждения  
«Малоярославецкая спортивная школа»  
на 2020 – 2023 годы

Утвержден на общем собрании  
трудоого коллектива  
МКУ «Малоярославецкая СШ»  
«25» сентя 2020 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в Малоярославецкой районной администрации МР «Малоярославецкий район»

Регистрационный номер № 280 от «02» октября 2020 г.

Заместитель Главы Малоярославецкой  
районной администрации



М.П.

Н.В. Богомолова

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении «Малоярославецкая спортивная школа».

**1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения МКУ «Малоярославецкая СШ» (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми тарифными соглашениями.

**1.3.** Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – тренера Соколова Константина Славьевича, представителя трудового коллектива;
- работодатель в лице его представителя – директора учреждения Гейзера Александра Александровича.

**1.4.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

**1.5.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

**1.6.** Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

**1.9.** При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

**1.10.** В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

**1.11.** В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

**1.12.** Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению

уровня социально-экономического положения работников учреждения.

**1.13.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

**1.14.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

**1.15.** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) трудового коллектива:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников.

**1.16.** Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением:

- учёт мнения трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

**2.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным/территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

**2.2.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

**2.3.** Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть

установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

**2.4.** В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем тренировочной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

**2.5.** Объем тренерской нагрузки работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по тренировочному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения общего собрания (конференции) работников. Верхний предел тренерской нагрузки не ограничивается. Объем тренерской нагрузки работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён только с письменного согласия работника. Тренерская нагрузка на новый годовой тренировочный процесс тренеров и других работников, ведущих тренерскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем. Эта работа завершается до окончания годового тренировочного процесса или срока действия договора с работником, ухода работников в отпуск для определения групп и тренерской нагрузки в новом годовом тренировочном процессе.

Работодатель должен ознакомить работников до ухода в очередной отпуск с их тренерской нагрузкой на новый годовой тренировочный процесс.

**2.6.** При установлении тренерам, для которых данное учреждение является местом основной работы, тренерской нагрузки на годовой тренерский процесс, как правило, сохраняется её объём и преемственность тренерования в группах. Объем тренерской нагрузки, установленной тренеру в начале годового тренировочного процесса, может быть уменьшен по инициативе руководства в текущем годовом тренировочном процессе, а также при установлении её на следующий годовой тренерский процесс, за исключением случаев уменьшения количества часов по тренерским планам и программам, сокращения количества групп.

**2.7.** Тренерская нагрузка, объем которой больше или меньше ставки заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

**2.8.** Уменьшение или увеличение тренерской нагрузки тренера в течение годового тренировочного процесса по сравнению с тренерской нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или в приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по тренерским планам и программам, сокращение количества групп, учащихся;

- временного увеличения объёма тренерской нагрузки в связи с производственной

необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- восстановления на работе тренера, ранее выполнявшего эту тренерской нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

2.9. В течение годового тренировочного процесса изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении тренерской нагрузки в течение годового тренировочного процесса, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

**3.2.** Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

**3.3.** Работодатель обязуется:

**3.3.1.** Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

**3.3.2.** Повышение квалификации тренеров не реже чем один раз в четыре года.

**3.3.3.** В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, а если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в

служебные командировки.(ст.187 ТК РФ).

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

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

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

Работодатель обязуется:

**4.1.** Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

**4.2.** Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

**4.3.** Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

**4.4.** Стороны договорились, что:

**4.4.1.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с тренерской деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории

работников).

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

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**5.1.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

**5.2.** Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), тренировочным расписанием, годовым календарным тренировочным планом, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

**5.3.** Для работников административно-управленческого персонала, спортивного направления и персонала хозяйственной службы учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Ненормированный рабочий день с нормальной продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю для отдельных работников учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

**5.4.** В школе для тренерского состава устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём. Рабочее время тренеров определяется графиком работы, тренировочным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них, и исходя из норм, предусмотренных законодательством. Продолжительность рабочего времени для тренерского состава – не более 40 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров устанавливается с учетом нормы часов тренерской работы, установленной за ставку заработной платы, объема тренерской нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

**5.5.** 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 до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**5.6.** Составление расписания занятий осуществляется по представлению тренеров с учетом установления наиболее благоприятного режима тренировочных занятий, отдыха

занимающихся, обучения их в общеобразовательных и других учебных заведениях.

Составление расписания тренировочных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени тренера. Тренерам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

**5.7.** В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

**5.8.** Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

**5.9.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124—125 ТК РФ.

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

**5.10.** Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- 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 пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**6.1.** Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Законом Калужской области от 28.12.2011 № 245-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда в государственных учреждениях сферы физической культуры и спорта, молодежной политики Калужской области».

**6.2.** Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются двадцать второе число текущего месяца и седьмое число следующего месяца.

**6.3.** Порядок распределения фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с Законом Калужской области от 28.12.2011 № 245-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда в государственных учреждениях сферы физической культуры и спорта, молодежной политики Калужской области»;

**6.4.** Порядок расчёта окладов работников определяется в соответствии с Законом Калужской области от 28.12.2011 № 245-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда в государственных учреждениях сферы физической культуры и спорта, молодежной политики Калужской области»;

**6.5.** Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с Законом Калужской области от 28.12.2011 № 245-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда в государственных учреждениях сферы физической культуры и спорта, молодежной политики Калужской области»;

**6.6.** Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня

представления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания — со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а

также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокой оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**6.7.** Работодатель и уполномоченный им в установленном порядке представитель работодателя обязуются:

**6.7.1.** Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного

лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей **142 ТК РФ**, в размере неполученной заработной платы (**ст.234 ТК РФ**).

**6.7.2.** Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального, и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

**6.8.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

Стороны договорились, что работодатель:

**7.1.** Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

**7.3.** Ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

**7.4.** Выплачивает тренерам денежную компенсацию за наём (поднаём) жилых помещений в размере ежемесячных расходов, предусмотренных договором найма жилого помещения, но не более 6000 рублей в г. Малоярославце и 5000 рублей в других населённых пунктах Малоярославецкого района, согласно «Положению о порядке выплаты денежной компенсации работникам муниципальных учреждений спорта Малоярославецкого района за наём жилых помещений», утвержденному решением Малоярославецкого Районного Собрания депутатов МР «Малоярославецкий район» от 20.02.2017г. №15.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Работодатель обязуется:

**8.1.** Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний

работников (ст. 219 ТК РФ).

**8.2.** Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало тренировочного года.

**8.3.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

**8.4.** Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

**8.6.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

**8.7.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

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

**8.9.** Создать в учреждении комиссию по охране труда.

**8.10.** Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

**8.11.** Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.212 ТК РФ)

## **9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ**

9. Общее собрание работников обязуется:

**9.1.** Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с законодательством и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников.

**9.2.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его

представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**9.3.** Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и иных фондов учреждения.

**9.4.** Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

**9.6.** Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

**9.7.** Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации тренерского состава учреждения.

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**10.** Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

**10.2.** Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

**10.3.** Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитывается о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

**10.4.** Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

**10.6.** В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

**10.7.** Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трёх лет.

**10.8.** Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью  
12 (двенадцать) листов

/А.А. Гейзер

2020 года

