

УПРАВЛЕНИЕ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА БЕЛГОРОДА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА № 1»
г. БЕЛГОРОДА на 2023-2026 годы
(новая редакция)

Принят на общем собрании
работников
протокол № _____
от « ____ » _____ 2023
г.
308009, г. Белгород,
ул. Чумичова, 30Б

тел./факс (4722) 42-51-65

Работодатель:
директор МБУДО СШОР № 1
г. Белгорода _____ К.К. Гнилицкий

Представитель
работников:
Уварова С.В.

Дата и место подписания сторонами: г. Белгород, _____ 2023 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между муниципальным бюджетным учреждением дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва №1» г. Белгорода (далее - «Учреждение») в лице Гнилицкого Кирилла Константиновича (далее - «работодатель») и работниками Учреждения (далее - «работники», а вместе работодатель и работники именуются «стороны») в лице своего представителя на общем собрании работников от 23.03.2023 г. Представитель работников — Уварова С.В. (инструктор-методист) — избрана указанным в настоящем пункте собранием работников до утверждения настоящего договора. Работники, избрав своего представителя, доверили и поручили ей представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров между сторонами.

1.2. Настоящий коллективный договор регулирует социально — трудовые отношения в Учреждении, заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных прав и обязанностей работников и работодателя в сфере социально-трудовых отношений работников Учреждения и работодателя, установления дополнительных социально-экономических, правовых гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами.

1.3. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трёх лет с 2023 по 2026 гг. (ст.43 ТК РФ). Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.4. В течение срока действия настоящего коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения путём подписания сторонами дополнительного к нему соглашения, утверждаемого на общем собрании работников (ст. 44 ТК РФ).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой его частью.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения подведомственности (подчиненности) Учреждения, наименования, типа Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования.

1.8. При смене формы собственности Учреждения коллективный

договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) работников Учреждения:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников муниципальных организаций дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, и физкультурно-спортивных организаций, подведомственных управлению по физической культуре и спорту администрации города Белгорода (далее – **«Положение об оплате труда»**);

- локальные нормативные акты в сфере охраны труда, в том числе Положение о системе управления охраной труда, инструкции по охране труда для специалистов по профессиям и видам работ и иные локальные нормативные акты в сфере охраны труда;

- Кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения;
- Кодекс профессиональной этики тренера-преподавателя Учреждения;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты.

1.17. Стороны определяют, что коллегиальными органами участия работников в управлении Учреждением являются:

- общее собрание работников;
- педагогический совет;
- тренерские советы.

1.18. Стороны определяют, что непосредственными формами участия работников в управлении Учреждением являются:

- учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашениями;

- консультации общего собрания работников с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- иные формы, определенные трудовым законодательством, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

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

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

2.1. Трудовые отношения основаны на трудовом договоре - соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими 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.

При приеме на работу (до подписания Трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью

Работника.

При заключении трудовых договоров с каждым работником работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет её в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст.66.1 ТК РФ).

При заключении и расторжении Трудовых договоров с тренерами-преподавателями, работодатель соблюдает положения главы 54.1 предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

2.3. 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.

2.4. Срок трудового договора определяется в соответствии со ст.58 ТК РФ. Трудовой договор заключается:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ), либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.8. Учреждение устанавливает работникам заработную плату в соответствии с системой оплаты труда в зависимости от их квалификации, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы; с учётом действующих базовых должностных окладов, гарантированных доплат, компенсационных выплат и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда) в соответствии с Положением об оплате труда.

2.9. Объём учебно - тренировочной нагрузки тренеров — преподавателей устанавливается директором Учреждения исходя из количества часов по учебно - тренировочному плану и дополнительным образовательным программам спортивной подготовки по видам спорта,

обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении.

2.10. Директор Учреждения должен ознакомить тренеров - преподавателей с их учебно - тренировочной нагрузкой на новый учебно - тренировочный сезон до ухода работника в очередной отпуск.

2.11. Учебно - тренировочная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения ребёнком возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается на период отпуска по уходу за ребёнком другим тренерам-преподавателям.

2.12. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый спортивный сезон, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества занимающихся, изменение количества часов работы по учебно - тренировочному плану, проведение эксперимента, а также изменение дополнительных образовательных программ спортивной подготовки и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), о чём работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.13. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр условий труда, принимаются работодателем с учётом мнения общего собрания работников (ст. 162 ТК РФ).

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

Применительно к тренерам-преподавателям основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя являются в частности:

- применение физического и (или) психического насилия над личностью занимающегося;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

2.15. Представитель работников:

- осуществляет контроль за соблюдением работодателем ТК РФ и Федерального закона Российской Федерации от 04.12.2007 № 329-ФЗ (ред. от 22.11.2016) «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» в вопросах приема и перевода работника на другую работу, за правильностью ведения трудовых книжек (при их наличии), ведение сведений о трудовой деятельности работников;

- консультирует работников Учреждения по вопросам трудового законодательства.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Работодатель вправе:

3.1. Определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ.

3.3.3. Организовывать проведение аттестации тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов, инструкторов по физической культуре и руководящих работников и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4. Представитель трудового коллектива избирается на общем собрании работников и осуществляет контроль за соблюдением администрацией Учреждения трудового законодательства в вопросах занятости работников.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется 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 штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

4.4. Преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении численности или штата сотрудников Учреждения при равной

производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также инвалиды, лица предпенсионного возраста (5 лет 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 профессиональной деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.4. Работодатель обязуется трудоустроить в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных из учреждения инвалидов.

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

4.6. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

1 V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

2

5.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в соответствии со ст. 91 ТК РФ и с учетом специфики работы тренерского состава (норм часов тренерской работы, установленных за ставку заработной платы, объемов тренерской нагрузки), а также условиями трудовых договоров работников, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

5.2. Рабочее время в Учреждении:

- понедельник – четверг с 9.00 до 18.00, пятница с 9.00 до 16.45; выходные — суббота, воскресенье;
- перерыв на обед с 13.00 до 13.45;
- накануне праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час.

5.3. Режим рабочего времени для различных категорий работников Учреждения, работа в выходные и праздничные дни определяются Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с установленными законом нормами рабочего времени.

Время перерыва для отдыха и питания работников Учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и более двух часов в течение каждого рабочего дня (ст. 108 ТК РФ).

5.4. В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 13.05.2019) «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»:

- тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы (ч.2.8.1. Приложения №1 приказа, указанного в настоящем пункте);

- инструкторам по физической культуре устанавливается норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы: для указанных в настоящем пункте категорий работников время начала работы, окончания работы, перерыва на отдых и питание, выходной день устанавливаются в соответствии с графиками работы и расписанием учебно-тренировочных занятий, утверждёнными директором Учреждения (ч.2.6. Приложения №1 приказа, указанного в настоящем пункте);

- инструкторам – методистам устанавливается Продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю (ч.2.1. Приложения №1 приказа, указанного в настоящем пункте).

5.5. По соглашению сторон трудового договора как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполняемого им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исключение трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения общего собрания работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.7. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ч.3 ст. 123 ТК РФ).

Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст.262.2 ТК РФ).

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

5.9. 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 отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

а) работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году;

б) работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней в году;

в) одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет или отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году;

г) работнику, осуществляющему уход за членом семьи - близким родственником - до 14 календарных дней в году;

д) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

е) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

ё) 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;

ж) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

з) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

и) работникам в случаях переезда на новое место жительства – до трёх календарных дней;

й) работникам в случаях проводов в армию членов семьи - близких родственников до 2 календарных дней в году.

5.11. Отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (ст. 263 ТК РФ).

5.12. Представитель работников осуществляет контроль за соблюдением работодателем ТК РФ в вопросах предоставления работникам отпусков и увольнении работника.

VI. ОПЛАТА ТРУДА.

6.1. Заработная плата работников Учреждения устанавливается Учреждением самостоятельно в зависимости от квалификации работников, сложности и условий выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.2. Стороны исходят из того, что:

6.2.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании:

- Решения Совета депутатов города Белгорода «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных физкультурно-спортивных учреждений городского округа «Город Белгород» № 450 от 29 ноября 2016 года и внесенными изменениями в решение Совета депутатов города Белгорода от 29 ноября 2016 года № 450 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных физкультурно-спортивных учреждений городского округа «Город Белгород» (в редакции решения Белгородского городского Совета от 25.07.2023 г. № 742);

- Положения об оплате труда.

6.2.2. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- базового должностного оклада - минимальный оклад работника, осуществляющего профессиональную деятельность в Учреждении, без учета гарантированных надбавок (доплат), выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- гарантированных надбавок - надбавки, устанавливаемые к базовому должностному окладу за специфику работы в Учреждении;

- гарантированных доплат - доплаты за выполнение дополнительной работы в Учреждении, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- выплат компенсационного характера - выплаты работникам, занятым в Учреждении на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное, вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплат стимулирующего характера - выплаты, устанавливаемые работникам Учреждения с целью повышения материального стимулирования высокопрофессионального труда и поощрения за индивидуальные результаты работы.

6.2.3. Месячная заработная плата работников Учреждения выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором, и состоит из базового должностного оклада по занимаемой должности, гарантированных надбавок, доплат, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2.4. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени за месяц и выполнившего трудовые (должностные) обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6.2.5. Заработная плата работников Учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

6.2.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Числами выплаты заработной

платы являются 5 (пятое) и 20 (двадцатое) числа каждого календарного месяца.

6.2.7. Изменение базового должностного оклада того или иного работника может производиться при присвоении квалификационной категории соответствующему работнику (со дня вынесения решения аттестационной комиссией).

6.2.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт директор Учреждения.

6.2.9. Представитель работников осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы, установлением стимулирующих выплат и предоставления социальных льгот работникам Учреждения.

6.2.10. Работодатель обязан проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права – для бюджетных организаций.

3 VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЕ

7.1. Работодатель обязуется осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7.2. На период действия настоящего договора на Работника распространяются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, локальными актами Работодателя и настоящим договором.

7.3. В Учреждении, как организации дополнительного образования, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 (ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», и в соответствии с номенклатурой педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, установленной Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 г. №225 устанавливаются удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 42 календарных дня для следующих категорий руководителей и работников:

-тренерам-преподавателям, инструкторам — методистам, инструкторам по физической культуре;

- директору, заместителю директора, начальнику отдела спортивной подготовки.

7.4. В соответствии с Постановлением правительства РФ от 11.12.2002 № 884 (ред. от 30.09.2014) «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях» и чч. 1-3 «Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в

федеральных государственных учреждениях», в случае если работники Учреждения при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск таким работникам с ненормированным рабочим днём в соответствии с постановлением администрации города Белгорода от 24.01.2017 г. № 18 «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях города Белгорода».

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

7.5. Согласно ст.351.7 ТК РФ, в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст. 38 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

7.6. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

7.7. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч.1. ст. 121 ТК РФ).

7.8. В соответствии со ст. 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае если у мобилизованного есть ребенок младше 18 лет, другой родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения (ст.170 ТК).

7.9. Представитель работников осуществляет контроль за соблюдением работодателем предоставления работникам гарантий и компенсаций.

7.10. Материальное стимулирование в соответствии с Положением об оплате труда включает в себя такие виды выплат, как:

1) премии, в том числе:

- премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год (полугодие);

- премия за качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы;

-премия к торжественным и праздничным датам выплачиваются единовременно к Дню защитника Отечества, Международному женскому дню, Дню физкультурника (случае если правовым актом о поощрении не предусмотрена конкретная сумма единовременной денежной премии, то выплачивается денежная премия в размере 5000 (пять тысяч) рублей);

2) выплаты, не носящие постоянный характер;

3) материальная помощь, осуществляемая в связи с особыми жизненными обстоятельствами и непредвиденными событиями, в том числе выплачиваемые:

- при уходе работника организации на пенсию – в размере трех должностных окладов, при условии наличия стажа работы в организации не менее 5 лет,

- при вступлении в брак – в размере 16242 рубля,

- при рождении ребенка – в размере 16242 рубля (одному из родителей),

- в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети) –

в размере 16242 рубля,

- при тяжелом длительном заболевании, операции, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий – в размере 16242 рубля,
- к юбилейным датам (50 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения) – в размере одного должностного оклада.

7.11. Источниками формирования фонда материального стимулирования Учреждения являются:

- фонд материального поощрения работников Учреждения, формируемый в размере 2% от фонда оплаты труда по базовым должностным окладам работникам МБУДО СШОР № 1 г. Белгорода;
- приносящая доход деятельность;
- экономия фонда заработной платы;
- иные источники поступлений, не противоречащие действующему законодательству РФ.

VIII. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. 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).

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда разработать Положение о системе управления охраной труда (далее – **«Положение по охране труда»**) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (ст. 217 ТК РФ).

Для реализации указанного в настоящем пункте Положения по охране труда перед началом каждого нового учебно-тренировочного года разрабатывать и заключать с представителем работников Соглашение об охране труда – локальный акт, предусматривающий план мероприятий по охране труда на каждый новый учебно-тренировочный год (Ст. 46 ТК РФ).

8.1.2. Проводить со всеми вновь поступающими на работу, а также постоянно работающими сотрудниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

В соответствии с п.59 и гл. VII Постановления Правительства РФ «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» от 24.12.2021 г. № 2464, организовывать переобучение и проверку знаний работников Учреждения по охране труда и пожарно-техническому минимуму не реже чем один раз в три года. С целью организации проверки знаний работников Учреждения по охране труда работодатель должен создать комиссии по проверке знания требований охраны труда работников в составе не менее 3 человек - председателя, заместителя (заместителей) председателя (при необходимости) и членов комиссии.

8.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов по охране труда и других материалов за счет Учреждения.

8.1.4. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.6. 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).

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

8.1.8. 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.

8.1.9. В соответствии с п. 18 Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем», разработать и утвердить инструкции по охране труда по профессиям согласно штатного расписания в Учреждении, а также инструкции по видам работ.

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

8.1.11. Осуществлять:

- контроль за состоянием условий и охраны труда, исполнение и реализацию Положения о системе управления охраной труда.

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.1.12. Оказывать содействие членам комиссий по проверке знаний требований по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля знаний требований по охране труда в Учреждении. Согласно п.79 Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем», в случае выявления указанными комиссиями неудовлетворительных знаний работников, не допускать к работе данных работников до успешного прохождения ими проверки знаний в области безопасности и охраны труда.

8.1.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и 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.

8.2. Представитель работников Учреждения осуществляет контроль за соблюдением администрацией ТК РФ по вопросам режима работы сотрудников (ст. 91,94,95,100,101,112, 114, 122, 123,124, 153 ТК РФ), согласовывает расписание работы и графики отпусков сотрудников.

8.3. Согласно «Разъяснениям по организации вакцинации в организованных рабочих коллективах (трудовых коллективах) и порядку учёта процента вакцинированных» Минтруда России, Роспотребнадзора (вместе с «Рекомендациями действий для работодателей при принятии главными санитарными врачами субъектов российской федерации решений о проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям» пп.8.3.1 — 8.3.6 настоящего договора), при принятии Главным санитарным врачом Белгородской области решения о проведении профилактических прививок в регионе по эпидемическим показаниям работодатель обязан:

8.3.1. Определить перечень работников, которые относятся к группе (категории) работников, подлежащих вакцинации по постановлению Главного государственного санитарного врача Белгородской области.

8.3.2. Издать приказ об организации проведения профилактических прививок;

8.3.3. Ознакомить работников, которые подлежат вакцинации, с приказом под роспись;

8.3.4. Организовать прохождение вакцинации работниками централизованно или обеспечить работникам возможность в течение рабочего времени пройти вакцинацию самостоятельно с сохранением за работником заработной платы в период отсутствия на рабочем месте в связи с вакцинацией. Приказом возможно определить меры поддержки работников, прошедших вакцинацию.

8.3.5. В случае отсутствия у работодателя документального подтверждения прохождения работником вакцинации к установленному сроку работодатель обязуется издать приказ об отстранении работника без сохранения заработной платы в случае отказа работника пройти вакцинацию без уважительной причины (при отсутствии сведений о противопоказаниях к вакцинации). Работодатель обязуется прекратить отстранение работника от работы сразу после получения работодателем документального подтверждения отсутствия эпидемиологической опасности со стороны работника, прошедшего вакцинацию.

В случае, если трудовая функция может быть выполнена дистанционно, работодатель вправе предложить работнику выполнение работы дистанционно либо по собственной инициативе работника временно перевести его на дистанционную работу в порядке и по основаниям, предусмотренным статьей 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3.6. В соответствии с «Рекомендациями работодателям по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, двух оплачиваемых дополнительных дней отдыха из «Письма российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021 № п24-77442 ртк», при проведении в Белгородской области по эпидемическим показаниям вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19), работникам Учреждения, прошедшим указанную вакцинацию, работодатель обязуется предоставить работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дня отдыха.

8.4. В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», [Постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 \(ред. от 24.10.2022\) «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации»](#) работодатель принимает меры по организации системы пожарной безопасности в Учреждении, и с этой целью работодатель в частности имеет право:

8.4.1. вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

8.4.2. проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров.

8.4.3. устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности.

8.4.4. получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

В соответствии с вышеуказанными правовыми актами в области пожарной безопасности, а так же в целях организации системы пожарной безопасности в Учреждении работодатель обязан:

8.4.5. соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

8.4.6. разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

8.4.7. проводить противопожарную пропаганду, а также обучать Работников мерам пожарной безопасности.

8.4.8. включать в коллективный договор вопросы пожарной безопасности.

8.4.9. содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению.

8.4.10. оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных при нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

8.4.11. предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства.

8.4.12. обеспечивать доступ в помещения должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей.

8.4.13. предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на территории пожарах и их последствиях.

8.4.14. незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

8.4.15. содействовать деятельности добровольных пожарных.

8.4.16. работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

8.4.17. обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года № 123-ФЗ «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности».

8.4.18. работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, за организацию обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в управление по труду и социальному партнерству администрации города Белгорода.

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

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников Учреждения.

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

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

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в

порядке, предусмотренном законодательством.

5X. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ 6В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

10.2. Изменения и дополнения Приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются и утверждаются на общем собрании работников.

10.5. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

**Дополнительное соглашение № 1
к коллективному договору от 04.08.2023 г.
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 1»
г. Белгорода на 2023-2026 годы**

г. Белгород

21.02.2024

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа № 1» г. Белгорода, именуемое далее «работодатель» или «учреждение», в лице заместителя директора Черкашиной Ирины Анатольевны, действующей на основании приказа Управления по физической культуре и спорту администрации города Белгорода № 05-л от 29.01.2024 г., и работники организации, именуемые далее «работники», в лице представителя работников Уваровой Светланы Владимировны, действующей на основании протокола общего собрания работников МБУ СШОР № 1 г. Белгорода № 2 от 28.03.2023 г. (далее вместе – «стороны»), заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору от 04.08.2023 г. Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 1» г. Белгорода на 2023-2026 годы (далее – «коллективный договор») о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения в правила внутреннего трудового распорядка (приложение №1 к коллективному договору, далее – «правила»):

1.1. Изложить подпункт 3) пункта 5.2. раздела 5 «Рабочее время и его использование» правил в следующей редакции:

«Для инструкторов по физической культуре устанавливается режим рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику: два рабочих дня чередуются с двумя выходными днями. Каждый рабочий день для категории работников, определённой в настоящем подпункте, начинается в 9.00 и заканчивается в 20.00 в соответствии с графиками работы, которые утверждаются директором учреждения при согласовании с работниками. В течение каждого рабочего дня для инструкторов по физической культуре устанавливаются перерывы для отдыха общей продолжительностью 2 часа, которые не включаются в рабочее время и оплате не подлежат. Время использования перерывов для отдыха в течение рабочего дня работниками указанной в настоящем пункте категории определяется трудовыми договорами с данными работниками.

Графики работы для данной категории работников составляются на каждый месяц с соблюдением установленной нормы рабочего времени за

учетный период (квартал), при этом в графиках работы должен быть предусмотрен еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов».

1.2. Изложить подпункт 4) пункта 5.2. раздела 5 «Рабочее время и его использование» правил в следующей редакции:

«Для сторожей установлен режим рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику: одни рабочие сутки чередуются с тремя нерабочими сутками, продолжительность рабочего времени в течение рабочих суток - 24 часа в соответствии с графиками работы, которые утверждаются директором учреждения при согласовании с работниками. По условиям работы сторожей предоставление им перерыва для отдыха и питания с правом отлучаться с рабочего места невозможно, отдых и прием пищи предоставляются таким работникам в рабочее время и в местах, отведенных работодателем специально для отдыха.

Графики работы для сторожей составляются на каждый месяц с соблюдением установленной нормы рабочего времени за учетный период (квартал), при этом в графиках работы должен быть предусмотрен еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов».

1.3. Считать подпункт 5) раздела 5 «Рабочее время и его использование» правил подпунктом 6).

1.4. Дополнить пункт 5.2. раздела 5 «Рабочее время и его использование» правил подпунктом 5) следующего содержания:

«Для медицинских сестёр и администраторов устанавливается режим рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику: два рабочих дня чередуются с двумя выходными днями. Каждый рабочий день для категорий работников, определённых в настоящем подпункте, начинается в 9.00 и заканчивается в 22.00 в соответствии с графиками работы, которые утверждаются директором учреждения при согласовании с работниками. В течение каждого рабочего дня для медицинских сестёр и администраторов устанавливаются перерывы для отдыха общей продолжительностью 2 часа, которые не включаются в рабочее время и оплате не подлежат. Время использования перерывов для отдыха в течение рабочего дня работниками указанных в настоящем пункте категорий определяется трудовыми договорами с данными работниками.

Графики работы для данных категорий работников составляются на каждый месяц с соблюдением установленной нормы рабочего времени за учетный период (квартал), при этом в графиках работы должен быть предусмотрен еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов».

1.5. Дополнить пункт 5.2. раздела 5 «Рабочее время и его использование» правил подпунктом 7) следующего содержания:

«Категориям работников, указанных в подпунктах 3), 4), 5) настоящего пункта правил устанавливается квартальный суммированный учет рабочего времени. Продолжительность рабочего времени за учетный период (квартал) не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленного законодательством РФ. Работники учреждения, для которых установлен суммированный учёт рабочего времени, привлекаются к работе в общеустановленные выходные и праздничные дни.

В исключительных случаях, вызываемых производственной необходимостью, допускается изменение графиков работы, на протяжении учётного периода, по согласованию с работниками».

2. Внести следующие изменения в коллективный договор от 04.08.2023 г. Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 1» г. Белгорода на 2023-2026 годы (далее – «коллективный договор»):

12.1. В подпункте 3) пункта 7.10. раздела VII. «Социальные гарантии, компенсации и стимулирование» коллективного договора везде по тексту слова «в размере 16242 рубля» заменить словами «в размере 17135 рублей» (основание: п. 9.1. раздела 9. «Материальная помощь. Основания, размеры и порядок выплат материальной помощи» Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 1» г. Белгорода»).

2.2. Пункт 7.11 раздела VII. «Социальные гарантии, компенсации и стимулирование» коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Выплаты, указанные в подпункте 1) пункта 7.10 настоящего договора, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, при наличии экономии по фонду оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, по решению руководителя учреждения по согласованию с Управлением.

Выплаты, указанные в подпункте 2) пункта 7.10 настоящего договора, производятся в пределах фонда оплаты труда работников учреждения при наличии экономии по фонду оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, по решению руководителя учреждения».

2. Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При этом стороны обязаны предоставлять друг другу, а также органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

3. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

4. Действие вышеуказанных изменений коллективного договора распространяется с момента их подписания сторонами на всех работников работодателя и является неотъемлемой частью коллективного договора.

5. ПОДПИСИ СТОРОН

Работодатель:

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Спортивная школа № 1» г. Белгорода
Адрес (место нахождения):
308009, г. Белгород, ул. Николая
Чумичова, 30б
ИНН 3123028393
КПП 312301001/БИК 041403001

И.о. директора _____ И.А.
Черкашина

Представитель работников:

Уварова Светлана Владимировна,
адрес места жительства:
Белгородская область,
Корочанский район с. Мелихово,
ул. Садовая, д. 42,
паспорт серия: 14 12 № 298039
выдан ТП в Корочанском районе
МО УФМС России по
Белгородской области в городе
Шебекино, 25.04.2013 г.
