

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПЕЙСКОГО РЕЗЕРВА «КВАНТ»
ГОРОДА ОБНИНСКА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР № 13
на 2023 – 2026 гг.

От работодателя:

Директор
МАУ ДО «СШОР «КВАНТ»

«28» апреля 2023г.



/В.В.Краснодобов

От работников:

Председатель Общего собрания
(конференции) работников

МАУ ДО «СШОР «КВАНТ»

«28» апреля 2023г.

/В.Н.Осипов/

Коллективный договор принят
Общим собранием (конференцией) работников
протокол № 01 от «28» апреля 2023г.

Администрация г. Обнинска
Регистрационный № <u>Об-63/21-2.006</u>
Дата регистрации <u>09.06.2023</u>
<u>Григорьев С.С.</u> (Ф.И.О. уполномоченного лица)

г. Обнинск
2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
3. ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ
4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ
7. ОПЛАТА ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ
8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками МАУ ДО «СШОР «КВАНТ», гарантирующий защиту интересов и прав работников.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения 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.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – Директора МАУ ДО «СШОР «КВАНТ» В.В.Краснолобова (далее – Работодатель);

- работники Учреждения в лице их представителя – Председателя Общего собрания (конференции) работников МАУ ДО «СШОР «КВАНТ» (далее – коллегиальный орган), начальника хозяйственного отдела В.Н.Осипова.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с Учреждением.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с 28 апреля 2023 года и действует до 27.04.2026г. включительно.

1.6. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения.

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

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

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

1.11. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

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

1.13. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

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

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

1.16. По истечении этого срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет или заключить новый коллективный договор.

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.

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 учебно-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. При установлении тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебно-тренировочной нагрузки на новый учебно-тренировочный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность учебно-тренировочных занятий в группах. Объем учебно-тренировочной нагрузки, установленный тренерам-преподавателям, старшим тренерам-

преподавателям в начале учебно-тренировочного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебно-тренировочном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

2.6. Учебно-тренировочная нагрузка тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.

2.7. Уменьшение или увеличение учебно-тренировочной нагрузки тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя в течение учебно-тренировочного года по сравнению с учебно-тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора учреждения, возможны только с согласия работника.

В случае временного увеличения объема учебно-тренировочной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника с дополнительной оплатой также с согласия работника.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, правилами техники безопасности и охраны труда.

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

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 организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, проведение аттестации педагогического персонала согласно действующему законодательству.

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с

работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ сообщать в письменной форме об этом службе занятости с указанием должности, профессии, специальности, условий оплаты труда каждого конкретного работника не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.2. Работодатель обязуется разрабатывать программы, отражающие меры по сохранению действующих, созданию новых рабочих мест, по подготовке работающих к перемещению на другие вакантные должности или к работе по иным специальностям. А также разрабатывать предложения по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

4.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизации, а также сокращением численности штатов, рассматриваются работодателем с участием трудового коллектива.

4.4. При сокращении численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ) предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию; добровольный уход на пенсию; увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности и т.п.);
- ограничить сверхурочную работу и совместительство;
- ограничить внешний прием работников;
- перейти на режим неполного рабочего времени;
- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;
- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по профессиям рабочих, являющихся вакантными;

Преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предоставляется в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

4.5. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации);
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных категорий детей без матери (за исключением увольнения по пункту 1, 3, 5-8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ).

4.6. Предоставлять первоочередное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению штатов, при наличии у них необходимой квалификации.

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием учебно-тренировочных занятий работников.

5.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами Учреждения.

Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного Работника регулируется действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами Учреждения.

5.4.1. Для руководящих работников, работников из числа административного, хозяйственного и обслуживающего персонала МАУ ДО «СШОР «КВАНТ» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. С понедельника по четверг начало работы в 09.00, окончание – 18.00 часов, в пятницу в 09.00 начало работы, окончание в 16.45. Обеденный перерыв с 13.00 до 13.45 часов. Выходные дни: суббота и воскресенье.

Для тренеров устанавливается 36-часовая рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье либо понедельник).

Спортсменам и спортсменам-инструкторам устанавливается 40-часовая рабочая неделя с понедельника по четверг по 8 часов, в пятницу и субботу по 4 часа в день. Выходной день – воскресенье. (Ст. 91 гл. 15 ТК РФ).

5.4.2. В рабочее время тренеров-преподавателей (в том числе старших тренеров-преподавателей), осуществляющих учебно-тренировочные мероприятия, включается учебная (преподавательская) и другая педагогическая работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

В рабочее время тренеров включается:

- учебно-тренировочные мероприятия – не менее 18 часов;
- учебная (преподавательская) и другая педагогическая работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа – до 6 часов;
- методическая, подготовительная, организационная, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением – до 12 часов.

5.4.3. В соответствии со ст. 350 Трудового кодекса Российской Федерации для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

5.4.3. Для работников со скользящим графиком работы устанавливается режим гибкого рабочего времени и (или) предоставление выходных дней по скользящему графику. Чередование рабочих дней и нерабочих дней осуществляется согласно графику с учетным периодом в один месяц. В рабочее время засчитывается перерыв для отдыха и приема пищи.

Продолжительность ежедневной работы, в том числе время и окончания рабочего дня, перерыв для отдыха и приема пищи, определяется графиком сменности из расчета 40 часов рабочей недели, который утверждается директором Учреждения.

Графики сменности доводятся до сведения работников, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работники чередуются со сменами равномерно, переходя из одной смены в другую через каждую неделю в часы, определенные графиком сменности.

5.5. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.6. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска регулируется ст. 115, ст. 334 ТК РФ и составляет:

- 56 календарных дней для тренеров-преподавателей, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, структурного подразделения «отделение адаптивной физической культуры» (спорт глухих, спорт слепых, спорт лиц с интеллектуальными нарушениями, спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата (СПОД));

- 42 календарных дня для педагогических работников и работников, деятельность которых связана с учебно-тренировочным процессом или методической работой, а именно: заместитель директора по спорту, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, инструктор-методист.

- 28 календарных дней для руководящих работников, работников из числа административного, хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения.

Директору Учреждения устанавливается ненормированный рабочий день и предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 10 (десяти) календарных дней, в соответствии с Постановлением Администрации г. Обнинска от 18.01.2013 № 36-п.

5.7. Работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей вправе самостоятельно устанавливать дополнительные

отпуска для отдельных работников с ненормированным рабочим днём, которые предоставляются пропорционально отработанному времени согласно Правил внутреннего трудового распорядка.

5.8. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждённым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.10. Привлечение к работе в сверхурочное время допускается в порядке и в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.11. Работники Учреждения освобождаются от трудовых обязанностей с сохранением заработной платы согласно действующему трудовому законодательству Российской Федерации и иными нормативными актами Учреждения.

5.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128, 263 ТК РФ).

5.13. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.15. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников.

5.16. Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора Учреждения.

5.17. Привлечение работников Учреждения к работе во время учебно-тренировочных сборов, определяется в соответствии с приказом директора и действующим законодательством РФ.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Работникам Учреждения предоставляются социальные льготы, установленные законодательством РФ.

6.2. Настоящим договором устанавливаются следующие социальные льготы:

6.2.1. Выплачивать пособие матерям, находящимся в отпуске по уходу за детьми:

- до 3 лет - по законодательству РФ из средств ФОТ;
- до 1,5 лет - по законодательству РФ из средств социального страхования.

6.2.2. Предоставлять по желанию работника неоплачиваемый дополнительный отпуск:

- в течение 5 дней в случаях - первого бракосочетания, смерти близких родственников (родители, дети, жена, муж). Данный отпуск предоставляется по письменному заявлению работника и подтверждается документами.

6.2.3. Выплачивать пособие при рождении ребенка в размере, установленном законодательством РФ из средств социального страхования.

6.2.4. Оказывать единовременную материальную помощь в связи с особыми непредвиденными обстоятельствами, а также в случае смерти близких родственников (родители, дети, жена, муж), работникам Учреждения, кроме совместителей и принятых на выполнение временных работ. Единовременная материальная помощь выплачивается при наличии финансовых возможностей учреждения, определяется директором и оформляется приказом по учреждению и выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год. Выплачивается при обращении работника (заявление) с приложением подтверждающих документов.

6.2.5. Предоставлять неоплачиваемые дополнительные отпуска:

а) женщинам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 12 лет сроком до 14 календарных дней в год;

б) работающим пенсионерам - до 14 календарных дней в год.

Дополнительный неоплачиваемый отпуск предоставляется на основании заявления по согласованию с руководителем Учреждения в период, когда позволяют производственные условия.

7. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

7.1. Работникам устанавливается повременно-премиальная форма оплаты труда согласно Положению «Об оплате труда работников МАУ ДО «СШОР «КВАНТ» и штатному расписанию, согласованного с учредителем – Администрацией города Обнинска.

7.2. Оплата труда каждого работника зависит от уровня профессиональной квалификации, личного вклада и качества труда.

7.3. Размер оплаты труда работников Учреждения состоит из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации, сложности,

количества, качества и условий выполняемой работы, а также стимулирующих и компенсационных выплат, согласно Положению «Об оплате труда работников МАУ ДО «СШОР «КВАНТ».

7.4. Оплата за месяц производится 3 и 18 числа месяца, следующего за отчетным. При совпадении дней выдачи зарплаты с выходными или праздничными днями заработная плата выплачивается перед этими днями.

7.5. Вопросы оплаты труда, не оговоренные в коллективном договоре, регулируются трудовым законодательством.

7.6. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «КВАНТ» города Обнинска.

7.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в том числе с разделением рабочего дня на части) производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7.10. Оплата за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни производится согласно действующему трудовому законодательству Российской Федерации.

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

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).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Совета трудового коллектива и комиссии по охране труда.

8.3. 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.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

8.5. 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. 216.1 ТК РФ).

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

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 3 (трех) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

9.2. Настоящий договор заключен на срок, но не более трех лет и действует с момента подписания.

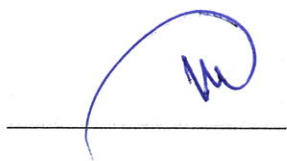
9.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

9.4. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

9.5. Контроль над выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

От работодателя:

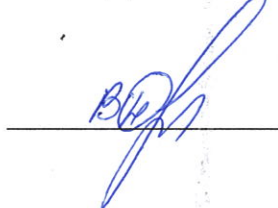
Директор
МАУ ДО «СШОР «КВАНТ»



В.В.Краснолобов

От работников:

Председатель Общего собрания
(конференции) работников
МАУ ДО «СШОР «КВАНТ»



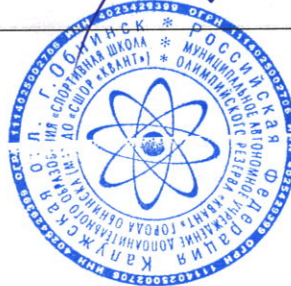
В.Н.Осипов

Прошито и пронумеровано

Двенадцать листов.

Директор МАУ ДО «СШОР «КВАНТ»

В.В.Краснолобов



Дополнительное соглашение № 1
О внесении изменений в Коллективный договор
МАУ ДО «СШОР «КВАНТ»

В соответствии со ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации, стороны Коллективного договора – Работодатель – в лице его представителя – В.В.Краснолобова, директора Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «КВАНТ» с одной стороны, и работники Учреждения, в лице их представителя В.Н.Осипова - председателя Общего собрания (конференции) работников, с другой стороны, пришли к соглашению о внесении изменений в Коллективный договор:

1. П. 5.6. Раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» и изложить в новой редакции:

«5.6. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска регулируется ст. 115, ст. 334 ТК РФ и составляет:

- 56 календарных дней для тренеров-преподавателей, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, структурного подразделения «отделение адаптивной физической культуры» (спорт глухих, спорт слепых, спорт лиц с интеллектуальными нарушениями, спорт лиц с поражением опорно-двигательного аппарата (СПОД));

- 42 календарных дня для педагогических работников и работников, деятельность которых связана с учебно-тренировочным процессом или методической работой, а именно: заместитель директора по УВР, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, инструктор-методист.

- 28 календарных дней для руководящих работников, работников из числа административного, хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения.

Директору Учреждения устанавливается ненормированный рабочий день и предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 10 (десяти) календарных дней, в соответствии с Постановлением Администрации г. Обнинска от 18.01.2013 № 36-п».

2. Настоящее Дополнительное соглашение действует с момента подписания его сторонами и является неотъемлемой частью Коллективного договора МАУ ДО «СШОР «КВАНТ» № 13 на 2023-2026г.г.

От работодателя:

Директор
МАУ ДО «СШОР «КВАНТ»

_____/В.В.Краснолобов
«28» апреля 2023г.



От работников:

Председатель Общего собрания
(конференции) работников
МАУ ДО «СШОР «КВАНТ»

_____/В.Н.Осипов/
«28» апреля 2023г.

