



## **1. Общие положения.**

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Муниципальное бюджетное учреждение «Спортивная школа № 8 «Юность»» (далее МБУ «СШ № 8 «Юность»»), в лице директора Лупоносова Вячеслава Николаевича, именуемое далее «Работодатель», и работника МБУ «СШ № 8 «Юность»» в лице, избранного работниками представителя, заместителя директора Голанцевой Татьяны Юрьевны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ «СШ № 8 «Юность»».

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Настоящий коллективный договор действует с 01.09.2019 года по 31.08.2022 года.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками МБУ «СШ № 8 «Юность»», не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в МБУ «СШ № 8 «Юность»» могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.6. Основные права и обязанности работников и Работодателя отражены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

## **2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение.**

### **Условия высвобождения работников**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок, на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в учреждении: на летнее время работы с несовершеннолетними, на спортивный сезон по должности тренер.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не

менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также другие условия, не ухудшающие положения работника.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Трудовой договор предусматривает такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада, ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо установленную норму труда;
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры стимулирующих выплат и условия их установления, которые закреплены в локальном акте МБУ «СШ № 8 «Юность»», регулирующем порядок назначения, в зависимости от установленных критериев и показателей.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.5. Работники имеют право на профессиональную переподготовку и повышение квалификации. Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

2.6. Работодатель обязуется заблаговременно не менее чем за три месяца предоставлять информацию в службы занятости о возможном массовом высвобождении работников.

Стороны договорились, что применительно к МБУ «СШ № 8 «Юность»» высвобождение является массовым, если сокращается 40 и более работников в течение 30 календарных дней.

2.7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и

основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в МБУ «СШ № 8 «Юность»» увечье;
- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста.

2.8. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка – инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации МБУ «СШ № 8 «Юность»». Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.9. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в МБУ «СШ № 8 «Юность»» и занятие открывшихся вакансий.

2.10. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

### **3. Рабочее время.**

3.1. Режим рабочего времени в МБУ «СШ № 8 «Юность»» установлен в соответствии со ст. 91, 348.1 трудового Кодекса Российской Федерации. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю. Нормальная продолжительность ежедневной работы (смены) составляет 8 часов, режим работы в учреждении с 8.30 – 17.30 (понедельник, вторник, среда, четверг), с 8.30- 16.30 (пятница), перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 13.48.

В Учреждении для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, для тренеров и отдельных категорий работников шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

В Учреждении по отдельным категориям работников устанавливается суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год) не превышала нормального числа рабочих часов.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Тренерам, непосредственно участвующим в тренировочном процессе, устанавливается норма часов тренерской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) в размере 24 часа в неделю. Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15 – 20 минут. При проведении спаренных тренировочных занятий неуставленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнений другой работы тренера в порядке, предусмотренном Правилами внутреннего трудового распорядка. Нормальная продолжительность рабочего времени, в частности по должности тренер, составляет 40 часов в неделю. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время работников, в частности тренеров, инструкторов – методистов физкультурно – спортивной организации, включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по внедрению мониторинга, работа, предусмотренная планами тренировочных, физкультурно – оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

При работе по совместительству, в соответствии со статьями Трудового Кодекса Российской Федерации №№ 284, 152, 132, устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 20 часов в неделю, оплата труда производится за фактически отработанное время.

3.2. За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится оплата пропорционально фактическому объему выполненной тренерской работы. За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится оплата пропорционально фактическому объему выполненной тренерской работы. (Под тренерской нагрузкой понимается тренерская работа, выполняемая во взаимодействии с занимающимися по видам деятельности, установленным планом или программой спортивной подготовки).

3.3. Объем тренерской нагрузки определяется ежегодно на спортивный сезон

и оформляется приказом директора.

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. По письменному заявлению работника, в определенном им порядке, Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой труда пропорционально отработанному им времени:

3.5.1. беременным женщинам;

3.5.2. одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

3.5.3. лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.6. Работникам, совмещающим работу с профессиональным обучением, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

3.7. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя в исключительных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

3.8. В соответствии со ст. 166 Трудового кодекса Российской Федерации служебные поездки тренерам, постоянная работа которых имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются. Однако, поездка будет признаваться служебной командировкой только в том случае, если такие поездки работника не являются его постоянной работой, которая осуществляется в пути, и если работа не имеет разъездной характер (ч.1 ст. 166 ТК РФ).

Служебной командировкой является та поездка, которая отвечает следующим условиям:

- ✓ данная поездка осуществляется по поручению работодателя;
- ✓ поручение выполняется вне места постоянной работы работника;
- ✓ поездка ограничивается определённым сроком;
- ✓ работник не выполняет свою работу в пути и его работа не носит разъездной характер.

#### **4. Время отдыха.**

4.1. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье. При шестидневной рабочей недели один день, а так же согласно графика работы.

4.2. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.3. Ежегодно до 15 декабря Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней, тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, предоставляется право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

Работникам, с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

В соответствии с постановлением главы Администрации города Липецка от 26.02.2004г. № 983 «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств городского бюджета» в учреждении утвержден перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска:

<b>№</b>	<b>Должность</b>	<b>Продолжительность доп. отпуска (календарные дни)</b>
1.	Заместитель директора	12 дней
2.	Главный бухгалтер	12 дней
3.	Заведующий структурным подразделением	8 дней
4.	Инструктор – методист физкультурно – спортивной организации	7 дней
5.	Бухгалтер	5 дней
6.	Специалист по закупкам	5 дней
7.	Специалист по кадрам	5 дней

4.5. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;

г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.6. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения среднего заработка в связи:

а) со свадьбой самого работника – до 4 дней;

б) свадьбой детей - до 3 дней;

в) смертью родственников (родителей, супругов, детей) – до 5 дней;

г) рождением ребенка – до 5 дней.

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 сторон.

## **5. Оплата труда.**

5.1. В Учреждении устанавливается отраслевая система оплаты труда, исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников МБУ «СШ № 8 «Юность»», в соответствии с Решением Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 г. № 894 «О положении «Об оплате труда работников бюджетных учреждений города Липецка», Постановлением администрации города Липецка от 21.10.2015 г. № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка», Постановлением администрации города Липецка от 14.12.2015 г. № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка» (с изменениями от 21.12.2016 г. № 2336).

Минимальный размер оплаты труда устанавливается в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Липецкой области и Положением об оплате труда за счет бюджетных средств МБУ «СШ № 8 «Юность»» (Положение является отдельным локальным актом, утверждается приказом директора)

5.2. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционных форм оплаты труда (страхование и т.п.).

5.3. Заработная плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов.

5.4. Минимальный размер оплаты труда в учреждении не может составлять менее величины, установленной федеральным законом РФ или нормативными актами субъекта РФ.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной настоящим договором минимальной оплаты труда.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются в зависимости от начисленной заработной платы (оклада) из средств бюджета города за соответствующий период и в зависимости от коэффициента трудового участия, на основании утвержденных критерий и показателей по должности.

Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя МБУ «СШ № 8 «Юность», на основании протокола заседания комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат МБУ «СШ № 8 «Юность»».

5.5. Заработная плата выплачивается 21 и 6 числа каждого месяца. Зарплата начисляется сотрудникам с учетом достигнутых ими результатов. По заявлению сотрудников заработная плата может быть перечислена на лицевые счета в кредитной организации. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

5.6. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.7. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ.

5.8. Работодатель вправе устанавливать работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за выслугу лет (при работе более 3 лет), за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части и др.

5.9. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за двенадцать календарных месяцев, предшествующих отпуску.

5.10. Компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении рассчитывать согласно пункту 28 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным Комиссариатом Труда СССР от 30.04.1930г. № 169.

5.11. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

## **6. Условия работы. Охрана и безопасность труда**

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля уполномоченными лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Учреждении;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, работающих с детьми и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

#### 6.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;
- проходить обязательные медицинские осмотры.

6.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **7. Возмещение вреда,**

### **причиненного здоровью работников**

7.1. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, учреждение выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

7.3. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

## **8. Выплата пособий и компенсаций.**

### **Гарантии работникам**

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

8.2. Работникам, получающим пособие по временной нетрудоспособности в размере менее среднего заработка, производится доплата до их среднего заработка за счет средств учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда.

8.3. Работникам Учреждения по их личному заявлению в пределах экономии фонда оплаты труда на текущий финансовый год учреждения может быть выплачена материальная помощь.

<b>Перечень событий</b>	<b>Размер выплат</b>
рождение ребенка	должностной оклад с учетом компенсационных и стимулирующих выплат
смерть работника или близкого родственника сотрудника (мать, отец, супруг, супруга, дети)	должностной оклад с учетом компенсационных и стимулирующих выплат

регистрация брака работника	должностной оклад
юбилейная дата: (к дням рождения: 50-летие, 55-летие, 60-летие и т.д.), выход на пенсию	должностной оклад
тяжелое материальное положение в результате стихийного бедствия, аварии, катастрофы	должностной оклад с учетом компенсационных и стимулирующих выплат
день знаний (1 сентября) семьям, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 18 лет	должностной оклад
продолжительный листок нетрудоспособности (свыше 1,5 месяца), выданный работнику	должностной оклад с учетом компенсационных и стимулирующих выплат

Для оказания материальной помощи сотрудник подает на рассмотрение директору заявление о выплате материальной помощи по указанным основаниям с приложением подтверждающих документов.

8.4. Работодатель обязан обеспечивать работников спецодеждой.

8.5. При наличии экономии по фонду оплаты труда Работодатель обязуется выплачивать работникам при увольнении в связи с уходом на пенсию единовременную материальную помощь:

- при стаже работы от 3 до 5 лет - в размере 50% должностного оклада, тарифной ставки;

- при стаже работы от 5 до 10 лет - в размере 100% должностного оклада, тарифной ставки;

- при стаже работы свыше 10 лет - в размере 150% должностного оклада, тарифной ставки.

8.6. В случае прекращения трудового договора смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния, семье умершего выплачивается единовременная материальная помощь в размере среднего заработка при наличии экономии фонда оплаты труда.

## **9. Социально-бытовое обслуживание работников.**

9.1. Работодатель обязуется для организации горячего питания работников оснастить бытовые помещения электрочайниками, микроволновыми печами и холодильниками.

## **10. Заключительные положения.**

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу с 01.09.2019. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.6. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

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

10.9. Если условия хозяйственной деятельности учреждения ухудшаются (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

Прошито, прошнуровано, скреплено  
печатью

*14 (четырнадцать)*

листа(ов)

Директор МБУ «СШ № 8 «Юность»



В.Н. Луцонов

Представитель трудового коллектива  
МБУ «СШ № 8 «Юность»



Т.Ю. Голанцева

