

Представитель работодателя

Директор
МАУДО СШОР
№ 9 «Сармат»



/ И.С. Роткин

11 февраля 2026 г.

Представитель работников

Председатель общего собрания
работников МАУДО СШОР
№ 9 «Сармат»

 / С.В. Горпенко

11 февраля 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного учреждения
дошкольного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва № 9 «Сармат»
на 2026 – 2028 годы

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении МАУДО СШОР № 9 «Сармат» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются (далее – Стороны):

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке директора Роткина Ильи Сергеевича.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке председателя общего собрания работников Горпенко Сергея Васильевича.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Зарботную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц - 15 и 30 числа месяца путем перечисления на лицевой счет работника в банке за счет работодателя.

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

2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК).

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

2.1.6. Систему оплаты труда устанавливать по категориям работников, согласно правовым актам администрации города Оренбурга.

2.1.7. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 100 процентов тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях.

2.1.8. Устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за особые условия.

2.1.9. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- в связи со знаменательными датами (юбилей, профессиональный праздник и т.п.);
- по другим основаниям.

2.1.10. Сумма выплат, не начисленные работнику по вине исполнителей, в результате счетных ошибок, при неправильном применении законодательства, подлежат возмещению в трехдневный срок с момента обнаружения.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки рабочих мест.

2.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

2.3. Гарантии и компенсации

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно для получения образования впервые в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177). Работникам, поступившим в образовательные учреждения для получения второго высшего образования, дополнительные отпуска предоставляются по соглашению сторон.

2.3.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3.4. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске.

2.3.5. По усмотрению Работодателя служебные поездки работников относятся к работе, имеющий разъездной характер. К должностям, которые предполагают разъездной характер работы относятся: старший тренер, тренер, инструктор по физической культуре.

Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

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

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов работы, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

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

- одинокие женщины, имеющие на своем иждивении детей в возрасте до 14 лет;
- работники, утратившие трудоспособность в результате трудового увечья или профзаболевания в данной организации;
- при наличии двух и более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства.

3.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 (пяти) часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением

среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

3.6. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.7. При проведении мероприятий содействовать досрочному назначению пенсии, учитывать преимущественное право на оставление на работе в отношении отдельных категорий граждан.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Для тренеров устанавливается рабочая неделя согласно утвержденной нагрузки по тарификационному протоколу и один день отдыха (ст. 333 ТК РФ).

4.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время по соглашению с работодателем, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, с оплатой пропорционально отработанному времени для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.3. Режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка дня и графика работы с пятидневной рабочей неделей и двумя выходными днями. Для основной категории работающих: Время начала и окончания работы: с понедельника по четверг с 09 часов 00 минут до 18 часов 00 минут, пятница с 09 часов 00 минут до 17 часов 00 минут. Перерывы для отдыха и питания составляет 48 минут: с 13 часов 00 минут до 13 часов 48 минут. Выходные: суббота, воскресенье.

Для старших тренеров, тренеров продолжительность рабочего дня зависит от тарификационного протокола.

Режим труда инструкторов по физической культуре определяется расписанием занятий, количество часов не превышает 40 часов в неделю.

Для дежурных администраторов, уборщиц предусмотрен скользящий график рабочего времени с двухдневным циклом с с 09 часов 00 минут до 21 час 00 минут, Перерывы для отдыха и питания: с 13 часов 00 минут до 14 часов 00 минут.

Для слесарей предусмотрен суммированный учет времени, в соответствии со ст. 104 ТК РФ. если не удастся соблюдать дневные и недельные пределы рабочего времени, работодатель считает отработанные часы за учетный период и контролирует, чтобы они не превысили установленную норму за учетный период.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка. Соответственно, данными правилами определяется и учетный период - месяц, квартал, полгода или год.

продолжительность рабочей смены 24 часа с 9:00 до 9:00;

Перерыв для отдыха и питания составляют по 30 минут в периоды: с 13:00 до 13:30, с 19:30 до 20:00, с 01:30 до 02:00, с 08:00 до 08:30.

4.4. Привлекать к работе в выходные и праздничные дни допускается в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

4.5. При совпадении выходного и праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются (ст. 112 ТК РФ):

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

- 4.6. Работникам ежегодно предоставляются оплачиваемые отпуска продолжительностью:
- Старшим тренерам, тренерам, директорам, заместителям директоров по спортивной подготовке и эксплуатации объекта спорта, инструкторам – методистам – 42 календарных дня; старшим тренерам, тренерам, предоставляются также ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска 4 календарных дня;
 - остальным работникам отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

Отпуска предоставляются согласно графику отпусков, составляемому на перспективный календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводимом до сведения всех работников. График отпусков составляется по форме Т-7.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.7. Предоставляются по письменному заявлению работника отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению работодателя и работника.

4.8. Работодателем предоставляются дополнительно до 5 календарных дней с сохранением заработной платы в случаях:

- личного бракосочетания;
- похорон близких родственников; (к членам семьи и близким родственникам относятся (ст. 2, ст. 14 Семейного кодекса): супруг/супруга; родители (в т.ч. приемные); дети (в т.ч. усыновленные); дедушки и бабушки; внуки; полнородные братья и сестры (братья/сестры, имеющие общих родителей); неполнородные братья и сестры (братья/сестры, имеющие общего отца или общую мать).
- рождения ребенка;
- начала учебного года (для работников, имеющих детей, обучающихся с 1 по 4 классы)

4.9. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков.

Раздел 5. Охрана труда

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

5.1.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме, согласно смете расходов.

5.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий.

5.1.3. Провести специальную оценку условий труда.

5.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

5.1.5 Провести на местах оценку рисков.

5.1.6. Ознакомить под роспись с оценкой рисков всех работников организации.

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

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

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

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время (в соответствии со ст. 96 ТК РФ);
- выделить рабочие места исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.1.10. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

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

5.1.12. Обеспечить проведение периодических медицинских осмотров работников.

5.1.13. Организовать проведение обучения и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов в порядке и сроки, установленные нормативными и правовыми актами по охране труда.

5.1.14. Обеспечить наличие аптечек первой медицинской помощи.

5.1.15. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работников.

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

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

Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

Работодатель:

6.1. В случае смерти работника оказывает помощь в организации похорон.

6.2. Перечисляет страховые взносы в фонд социального страхования РФ в установленные сроки и размере, определенном законодательством.

6.3. Своевременно предоставляет достоверные сведения в Пенсионный Фонд о стаже и заработной плате работников.

6.4. Заключает договор с лечебными учреждениями на проведение профилактических осмотров работников.

Раздел 7. Гарантии деятельности общего собрания работников учреждения

Работодатель признает, что общее собрание работников учреждения является полномочным представителем работников по вопросам защиты социально – трудовых прав и интересов работников; содействия их занятости; ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за их выполнением; соблюдения законодательства о труде; урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить общему собранию работников учреждения оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности общего собрания работников, согласно прилагаемому перечню.

7.2. Оказывать содействие в организации и проведении мероприятий.

7.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке общему собранию работников учреждения о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.5. Предоставлять общему собранию работников учреждения возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

7.6. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более чем на три месяца. А представители работников не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя в период переговоров без предварительного

согласия органа, уполномочившего их на представительство (ст. 39 ТК РФ).

7.7. Не освобожденному от основной работы общего собрания работников учреждения освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в конференциях, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, президиумов и т.п.) с охранением средней заработной платы.

Раздел 8. Заключительные положения

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

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

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

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

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

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором, с изменениями и дополнениями к настоящему договору. Работодатель извещает работников об изменении существенных условий труда и введении новых условий оплаты труда или их изменении не позднее, чем за два месяца.

8.9. Работодатель обеспечивает приведение в соответствие с настоящим договором все локальные нормативные акты, приказы и распоряжения комитета.

8.10. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Представитель работодателя

Директор
МАУДО СНОР
№ 9 «Сармат»



/ И.С. Роткин

Представитель работников

Председатель общего собрания
работников

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'С.В. Горпенко'.

/ С.В. Горпенко

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 7 листа(ов).
Директор МАУДО СПОР № 9 «Сармат»

И.С. Роткин
«11» 09 2016 года

