

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
Спортивная школа «Юность» городского округа закрытое административно-
территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан
(МАУДО СШ Межгорье)

с 01 января 2025 года по 31 декабря 2027 года.

Юридический адрес: 453571, РБ г. Межгорье, ул. Советская, дом 25,

ОГРН 1020203549772, ИНН 0279000944, КПП 027901001,

Тел./факс 8 (34781) 2-33-14,

E-mail: dussh_meg@mail.ru

Филиал ГКУ РЦЗН по городу Межгорье

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

« 25 » 05 20 26 г.

Регистрационный номер 18

Подпись

А.Ф. Сафуанова

Утвержден на общем собрании
работников МАУДО СШ Межгорье

Протокол № 2 от «22» мая 2026 г.

От работников:

Председатель СТК МАУДО

СШ Межгорье

А.Ф. Сафуанова
« 25 » 05 20 26 г.

От работодателя:

Директор МАУДО СШ

Межгорье

М.С. Прусаков

« 25 » 05 20 26 г.

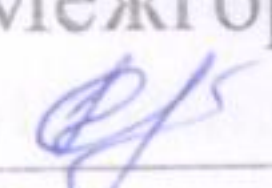


г. Межгорье - 2026 г.

От работников:

Председатель СТК МАУДО

СШ Межгорье

 А.Ф. Сафуанова
« 25 » 05 20 26 г.

От работодателя:

Директор МАУДО СШ

Межгорье

 М.С. Прусаков
« 25 » 05 20 26 г.



Внести изменения в действующее «Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Спортивная школа «Юность» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан», являющееся приложением к Коллективному договору учреждения между работодателем и работниками, изложив пункт 1.7. в следующей редакции:

1.7. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При установлении систем премирования коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, определяются виды премий и их размеры, сроки, основания и условия выплаты премий работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других

показателей. При этом в локальном нормативном акте, устанавливающем систему премирования, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.