Коллективный договор

Муниципальное бюджетное учреждение спортивной подготовки
«Спортивная школа «Полимер»
на 2018-2021 год

Директор
МБУ СП «Спортивная
школа «Полимер»

_____ П.В. Сальников

« 15 » августа 2018г.

Председатель
Совета трудового коллектива
МБУ СП «Спортивная школа
«Полимер»

_____ Т.Г. Бондаренко

« 15» августа 2018г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
В УСЗН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 259/18 от 29 08 2018

1.Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем **МБУ СП «СШ «Полимер» (далее -Учреждение).**

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с отраслевым положением оплаты труда.

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона от 04.12.2007№ 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами 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 и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работники учреждения, в лице их представителя - Совета трудового коллектива (председатель СТК - Бондаренко Т.Г.); работодатель в лице его представителя - директора (Сальникова П.В.).

II. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, социальном и жилищно-бытовым обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, избирают членов в Совет трудового коллектива, который, в свою очередь, направляет своего председателя для рабочих взаимоотношений с работодателем.

2.2. Формами участия работников в управлении Учреждением являются:

- проведение с представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
-обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития Учреждения;
- получение от руководителя ежегодно информации по вопросам:
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и др.

Представители работников имеют право также вносить по этим и другим вопросам соответствующие предложения и участвовать в их рассмотрении.

2.3. Коллективный договор действует в течение 3(трёх) лет со дня его подписания.

2.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.
СТК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

2.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

2.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

2.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

2.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами
с « 15 » августа 2018 года.

III. Трудовой договор

3.1. 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, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. 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.

3.3. 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 58,59 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.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем 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.72 ТК РФ).
Объем тренировочной нагрузки тренерского персонала оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Объем тренировочной нагрузки тренеров меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.5. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый тренировочный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (лиц, проходящих спортивную подготовку), изменение количества часов работы по тренировочному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение программ спортивной подготовки и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение тренировочного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении тренировочной нагрузки в течение тренировочного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.6. 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.

3.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77,348.12 ТК РФ).

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять СТК 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 (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а так же созданию дополнительных рабочих мест.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. При планируемом массовом высвобождении работников, заблаговременно, но не позднее чем за 3 месяца, представлять в Совет трудового коллектива и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), список сокращаемых должностей и работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

4.3.2. 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 т.п.);
- ограничить сверхурочную работу и внешнее совместительство;
- 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.

4.3.3. преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставлять:

- лицам предпенсионного возраста (за два года до ухода на пенсию);
- проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;
- лицам, перечисленным в ст.2 Закона Алтайского края « О квотировании рабочих мест для лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы»;
- работникам, супруг (а) которого уже является безработным (ой);

4.3.4. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по её заявлению продлить срок трудового договора до наступления у неё отпуска по беременности и родам;

- женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка- инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных категорий детей, без матери (за исключением увольнения по пункту1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8, 10 и 11 ст.81ТК РФ)

4.3.5. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

4.3.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.3.7. Предоставлять работникам, предупреждённым о сокращении, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.3.8. 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.

4.4.9. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению вопроса трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников.

4.4.10. Все действия работодателя по процедуре высвобождения работников Учреждения производятся согласно разделу III (глава13) ТК РФ.

4.4.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере 2 средних заработных платы после его увольнения, в качестве социальной гарантии.

4.4.12. Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

V. 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. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

5.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников на основании действующего трудового законодательства РФ.

5.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

5.5. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

5.6. Выходной день для тренерского и медицинского персонала устанавливаются согласно расписанию тренировочных занятий, для сотрудников выходные дни суббота и воскресенье.

5.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем тренерского персонала и других работников Учреждения.

В эти периоды тренерский персонал привлекается работодателем к тренерской и организационной работе в пределах времени, не превышающего их тренировочной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для тренерского персонала в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.8. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска работников Учреждения устанавливается не менее 28 календарных дней.

5.9. Устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- дополнительный отпуск в размере 4 календарных дня (в соответствии со статьёй 348.10 ТК РФ «Дополнительные гарантии и компенсации спортсменам, тренерам»);

5.10. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются дополнением к коллективному договору или Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (приложение № 4), которые принимаются с учётом мнения Совета трудового коллектива Учреждения.

5.11. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика по просьбе работника:

- при наличии путёвки на санаторно-курортное лечение, приобретённой по медицинским показателям;
- работникам моложе 18 лет;
- женщинам, имеющих двух и более детей до 14 лет или ребёнка – инвалида до 18 лет;

О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.12. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждённым работодателем с учётом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.13. 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.

5.14. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется работникам согласно ст.123 ТК РФ.

5.15. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

• для проводов детей в армию - 3 дня;
• в случае свадьбы работника (детей работника) - 5 дней;
• в случае рождения ребёнка – до 5календарных дней.
• на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
• в связи с непредвиденными обстоятельствами – до 3 календарных дней;

(и другие случаи).

5.16. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128,263 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- работникам инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году.

5.17. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.

5.18. Для медицинских работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

5.19. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

- обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников;
- устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ;
- устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ;
- уменьшает продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.20. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

5.21. 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.

5.22. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учётом мнения Совета трудового коллектива.

5.23. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ, по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года.

День отдыха может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску.

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

5.25. Для работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, и шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём для тренеров, старших тренеров.

Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю.

5.26. В рабочее время тренеров (в том числе старших тренеров), осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

5.27. Конкретная продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок в Учреждении определяются правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

5.28. Для утверждённого перечня работников, где по условиям не может быть соблюдена ежедневная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учёт рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Учётным периодом в этом случае является неделя, месяц или год.

5.29.Тренерам (в том числе старших тренеров), осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени не превышающая 40 часов в неделю при ставке заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

5.30. За тренерскую работу, выполняемую работником, с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определённому объёму выполненной тренерской работы.

5.31. Объём тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается приказом Учреждения.

Предварительная расстановка тренерских кадров по согласованию с тренерским советом производится в мае, тарификация - в августе, сентябре.

5.32. Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Распределение рабочей нагрузки тренеров производится, исходя из количества часов по тренировочному плану, обеспеченности тренерскими кадрами.

5.33. Ознакомление тренеров с нагрузкой на новый спортивный сезон (год) производится до их ухода в очередной оплачиваемый отпуск.

5.34. Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году

(тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

5.35. При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) сохраняется преемственность работников в подготовке спортсменов, не допускается ее изменение в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

5.36. Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.37. Тренировочная нагрузка тренеров (в том числе старших тренеров), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.

5.38. Тренерам (в том числе страшим тренерам), осуществляющим спортивную подготовку, устанавливаются стимулирующие выплаты за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации.

5.39. В целях обеспечения качественного оказания услуг (выполнения работ) трудовые отношения с работниками Учреждения оформляются по трудовому договору, основанному на принципах «эффективного контракта».

5.40. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях предусмотрены ст. 113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании приказа работодателя. В других случаях, указанных в ст.113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение Совета трудового коллектива.

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

5.42. Продолжительность рабочего дня в каникулярное время спортсменов устанавливается соответственно нагрузке, установленной при тарификации.

5.43. По заявлению работника сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ, предоставляется:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, повредившим здоровье в период работы в Учреждении вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания;
- работникам, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется заключение о неблагоприятных условиях труда.

5.44. По просьбе работников работодатель может установить режим гибкого рабочего времени или неполного рабочего дня в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

VI. Развитие профессионализма, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

6.3.2. Повышать квалификацию тренерского персонала не реже чем один раз в 3 года.

6.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

6.3.5. Организовывать проведение аттестации тренерского персонала в соответствии с Положением о порядке аттестации тренерского персонала и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений спортивной подготовки и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

VII. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением по оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения спортивной подготовки «Спортивная школа «Полимер», учредителем которого является комитет по физической культуре и спорту города Барнаула, разработанное и утверждённое директором СШ «Полимер» по согласованию с СТК (Приложение№ 1 к настоящему коллективному договору)

7.2. Осуществлять выплату заработной платы в соответствии с правилами, установленными ст. 136 ТК РФ каждые полмесяца (25 числа текущего месяца, 10числа следующего месяца). При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

7.3. Выплачивать заработную плату сотрудникам путём перечисления на личную банковскую карту сотрудника в уполномоченном банке либо через кассу учреждения.

7.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан оплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок суммы за каждый день начиная со следующего дня после установленного сроке выплаты по день фактического расчёта включительно. При неполной выплате в установленной срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику).

7.5. Предоставлять всем работникам расчётные листки по начисленной и выплаченной заработной плате о размерах произведённых удержаний (Порядок оформления расчётных листков определён в совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки №29-55-442 ИН/29-02-07/146 от 08.12.99г.)

7.6. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда прочего персонала Учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальным нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий. Должностной оклад тренерского персонала, непосредственно осуществляющего тренировочный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

7.7. Размеры выплат компенсационного характера определяются Учреждением самостоятельно и утверждаются локальными и нормативными актами.

7.8. Компенсационные выплаты, доплаты и надбавки устанавливаются и выплачиваются в соответствии с действующим Положением о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок сотрудникам Учреждения по согласованию с СТК и в соответствии с ТК РФ.

7.9. На тренерских и других работников на начало тренировочного года составлять и утверждать тарификационные списки с учётом мнения СТК.

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

VIII. Охрана труда и здоровья

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

8.1.1. Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка (приложение 4)Учреждения с учётом мнения коллектива (СТК) (ст. 199 ТК РФ).

8.1.2. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8.1.3. Организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

8.1.4. Обеспечить прохождение инструктажа по охране труда;

8.1.5. Разрабатывать и утверждать план (соглашение) мероприятий по охране труда для работников с учётом мнения уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (Приложение № 5);

8.1.6. Выделять на мероприятия по охране труда финансовые средства, предусмотренные планом;

8.1.7. Проводить специальную оценку условий труда;

8.1.8. Обеспечить и организовать, обучение работников охране труда с получением соответствующего документа Государственного образца;

8.1.9. Проводить инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, на начало года спортивной подготовки;

8.1.10. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществление технологических процессов, а также применяемых инструментов;

8.1.11. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

8.1.12. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

8.1.13. Организовывать расследование и учёт в установленном ТК РФ, другими ФЗ и иными нормативно-правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.1.14. Образовать комиссию по расследованию причин травмы и оформление акта формы Н-1 по каждому несчастному случаю в Учреждении;

8.1.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда и противопожарной безопасности.

8.1.16. Обеспечить гарантии права работника на охрану труда, предусмотренные Федеральным Законом «Об основах охраны труда в РФ», Трудовым кодексом РФ и Законодательством Алтайского края об охране труда в Алтайском крае.

8.2. Стороны договорились что:

В случаях невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате которых создаётся реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний в праве отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и представительный орган работников.

Отказ от работы после предупреждения работодателя не влечёт за собой ответственность работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

8.3. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

8.3.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

8.3.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

8.3.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

8.3.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

8.3.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.3.6. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов РФ.

8.3.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

8.3.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.3.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

8.3.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.3.11. Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.

8.3.12. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

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

8.3.14. Незамедлительно выполнять требования Совета трудового коллектива об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

8.3.15. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.3.16. Рассматривать на паритетных началах совместно с Советом трудового коллектива споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

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

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях 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.

8.3.18. 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.

8.3. 19. Обеспечить в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда:

- ➢ своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных

профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приказ Минтруда России от 09.12.2014 №997н (приложение 6).

- замену пришедшей в негодность раньше установленного срока не по вине работника спецодежды, спецобуви и другие СИЗ.

8.3.20. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.3.21. 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. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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 (ст. 220 ТК РФ).

8.3.22. 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.

IX. Социальное страхование, медицинское обслуживание работников

9.1. Учреждение обязуется:

9.1.1. Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (ежегодных) медицинских осмотров (обследований, диспансеризаций) всех работников Учреждения.

9.1.2. Работодатель своевременно и в полном объёме перечисляет страховые взносы в социальные фонды, гарантируя тем самым социальные выплаты работникам Учреждения.

9.2. Учреждение обязуется:

9.2.1. Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ.

X. Гарантии деятельности

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в СТК.

10.2. СТК осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) СТК в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом СТК, по п. 2, подпункту «б» п. 3 и п.5 ст. 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные о снования расторжения

трудового договора по инициативе работодателя) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) СТК.

10.5. Работодатель обязан предоставить СТК безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет), транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель предоставляет СТК необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.7. Члены СТК включаются в состав комиссий учреждения по распределению фондов стимулирования работников, тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.8. Взаимодействие руководителя с СТК осуществляется посредством:

- учета мнения СТК, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения СТК, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением СТК выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение СТК не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

10.9. С учетом мнения СТК производится:

- установление системы оплаты труда;
- составление трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников (профессиональных стандартов);
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

10.10. С учетом мотивированного мнения СТК производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами СТК, по следующим основаниям:

-сокращение численности или штата работников организации;

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

-однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

-прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

-нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

-совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

-совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

-повторное в течение одного года грубое нарушение работником Устава учреждения;

-применение, в том числе однократное, работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

10.11. По согласованию с СТК производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование стимулирующего фонда заработной платы.

10.12. С согласия СТК производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами СТК;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2, работников, являющихся членами СТК.

XI. Обязательства СТК

СТК обязуется:

11.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда (тарификации), охраной труда и т.д.

11.2. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.3. Представлять и защищать трудовые права членов СТК в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.4. Участвовать в работе комиссий учреждения по распределению фондов стимулирования, тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

11.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников учреждения.

11.6.Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11.7. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

11.8. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

11.9. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

11.10. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

11.11. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.12. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

XII. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

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

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

12.6. Контроль за выполнением настоящего договора, осуществляется сторонами в соответствии со ст.51 ТК РФ. СТК в елях контроля выполнения коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её, при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

12.7. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для

этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

12.8. Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.55. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора).

12.9.Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

12.10. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работником и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в Учреждении.

12.11. Требования трудового коллектива к работодателю формируются и утверждаются на общем собрании работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии ст.383 ТК РФ.

12.12. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.13. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.14. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

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

ПЕРЕЧЕНЬ
ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Положение об оплате труда работников МБУ СП «СШ «Полимер»
2. Положение об оценке качества работы тренерского персонала.
3. Положение об оценке качества работы административно-управленческого персонала.
4. Правила внутреннего трудового распорядка.
5. Соглашение по охране труда.
6. Перечень профессий, работники которых имеют право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других СИЗ.
7. Перечень профессий и работ, при выполнении которых работники обязаны проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодические медосмотры.
8. Положение об Управляющем совете.
9. Положение об Экспертной комиссии Управляющего совета.
10. Положение о конфликтной комиссии
11. Положение о премировании работников