

Муниципальное бюджетное учреждение спортивной подготовки
«Спортивная школа олимпийского резерва города Новоалтайска»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021-2024 годы

От работодателя:

Директор МБУ СП СШОР
г. Новоалтайска



Ю.Г.Гудочкин
дата 11 сентябрь 2021г.

От трудового коллектива:



В.В.Лебединский

дата 11 сентябрь 2021г.

Протокол заседания ПК № 6109 от 11.09 2021г.

Коллективный договор	
прошел уведомительную регистрацию	
в УФМС по г. Новосибирску	
« <u>11</u> » <u>сентябрь</u> 20 <u>21</u> года	
Регистрационный номер <u>587</u>	
(должность) <u>личенонсультант</u>	
(подпись) <u>Гудочкин Ю.Г.</u>	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении спортивной подготовки «Спортивная школа олимпийского резерва города Новоалтайска» (далее – «учреждение») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами РФ, Алтайского края и территориальным соглашением с целью установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:
работодатель в лице его представителя - директора Гудочкина Юрия Гавриловича, (далее – работодатель);
работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Лебединского Владимира Вадимовича.

1.5. Первичная профсоюзная организация представляет интересы всех работников работодателя независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем спортивной школы.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости без созыва общего собрания работников и в порядке, установленном ТК РФ (ст.37, 44 ТК РФ).

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения (ст.50 ТК РФ).

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

1.15. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Перечень локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с профкомом, установлен в приложении № 1 к настоящему договору.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором.

2.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.3. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

2.4. 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 территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ) путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, заключенному между работником и работодателем и являющегося его неотъемлемой частью.

2.6. Объем учебной нагрузки тренеров устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. Учебная нагрузка тренера, оговариваемая в трудовом договоре, должна соответствовать требованиям законодательства Российской Федерации.

2.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год тренерам, для которых данное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность. Объем учебной нагрузки, установленный тренерам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Работодатель должен ознакомить тренеров с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск, в письменной форме.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренерам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения (увеличения) количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- восстановления на работе тренера, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- возвращения на работу тренера по окончанию длительного отпуска сроком до одного года.

В указанных в подпункте “б” случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую состоянию его здоровья. При отсутствии указанной работе или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.10. Учебная нагрузка тренеров, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, в длительном отпуске сроком до одного года, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим тренерам.

2.11. При приеме на работу тренеров, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

2.13. Высвобождающуюся в связи с увольнением тренеров учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем тренерам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.14. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

2.15. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3. ПРОФЕСИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом определяет формы повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.4. 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 ст. 173, 174, 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 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 работодателя или органов управления физической культуры и спорта).

3.3.5. Создавать условия для прохождения работниками аттестации и по ее результатам устанавливать им соответствующий коэффициент квалификации со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Контроль за соблюдением принципов аттестации ведет председатель профсоюзной организации, являющий членом аттестационной комиссии учреждения.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Стороны договорились считать массовым высвобождение более 3 работников.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников - членов Профсоюзного комитета по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами в связи со спортивной деятельностью; работники, супруг(а) которого уже является безработным (ой); председатель Профсоюзного комитета; молодые преподаватели, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

4.4.2. Увольнение тренеров по инициативе работодателя в учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

4.4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.4. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора.

5.2. Для руководящих работников, служащих, рабочих учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю

5.3. Для тренеров учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Объем учебной нагрузки тренеров устанавливается исходя из количества часов по программам спортивной подготовки, реализуемым в учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

5.4. Продолжительность рабочего времени дежурного по зданию и сторожей устанавливается согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

5.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренеров.

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, участия в соревновательной деятельности, внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), тренер вправе использовать по своему усмотрению.

5.8. Время каникул, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем всех сотрудников учреждения.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется без согласия тренеров.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни работнику предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.11. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени по согласованию с профкомом.

5.12. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, ст. 115 ТК РФ.

5.12.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

5.12.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечению шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

5.12.3. Отпуск тренерам за первый год работы может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

5.12.4. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. По письменному соглашению между работником и работодателем ежегодно оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

5.12.5. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.12.6. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.12.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

5.13.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работником с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен в Приложении № 2 к настоящему договору

5.14. По просьбе работника Работодатель предоставляет (помимо предусмотренных законодательством Российской Федерации случаев) дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением среднего заработка в случаях:

- со свадьбой работника – до 3 календарных дней;
- со свадьбой детей работника – до 3 календарных дней;
- со смертью близких родственников – до 3 календарных дней;
- рождением ребенка – до 3 календарных дней;
- переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- в связи с непредвиденными обстоятельствами – до 3 календарных дней (состояние здоровья после вакцинирования);

- для сопровождения детей, учащихся 1-4-х классов, в школу в первый день учебного года -1 день;

5.15. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в календарных днях. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемы отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника

5.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

5.19. Предоставлять тренерам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения, без сохранения заработной платы.

5.20. Режим работы в рабочие и выходные дни определяются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.21. Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

6. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработка плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Алтайского края, отраслевым Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств местного бюджета, в сфере физической культуры и спорта, Положением об оплате труда работников учреждения.

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

6.3. Заработка плата работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующих выплат. Базовая часть состоит из оклада и выплат компенсационного характера.

6.4. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера и порядок их установления определяется руководителем в пределах средств, направляемых на оплату труда, и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.5. Стимулирующие выплаты работникам учреждения выплачиваются согласно Положению об оплате труда.

6.6. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера в пределах фонда оплаты труда:

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда на основании специальной оценке условий труда;
- за работу в ночное время в ночное время в размере 35% от базового оклада. Ночным считается время с 22-00 час. до 6-00 час.
- сторожам и дежурному по зданию оплачивается работа в праздничные дни, ст.153

6.7. Руководитель учреждения имеет право премировать работников. Премирование производится на основании Положения об оплате работников учреждения.

6.8. Заработка плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца через Сбербанк на банковскую карту или сберегательную книжку работника. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца (ст. 136 ТК РФ).

6.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

6.10. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания;
- при окончании высшего учреждения – со дня вынесения решения о выдаче диплома;
- при увеличении стажа работы.

6.11. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его нетрудоспособности,

выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда

6.12. Руководитель обязан при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок). Форма расчетного листка утверждается директором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.13. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.14. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся за работу от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

6.15. При нарушении директором учреждения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 ТК РФ).

6.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 ст. 142 ТК РФ).

6.17. Учреждение вправе распоряжаться стимулирующим фондом заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.18. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

-на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

-за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

-при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.19. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда

6.20. За тренерами и другими работниками учреждения, направляемыми или

привлекаемыми в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, тренировочных сборах, по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработка плата в полном объеме.

6.21. На тренеров, выполняющих тренировочную деятельность без занятия штатной должности (включая тренеров из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны договорились, что работодатель обязан:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Предусмотреть денежные средства на мероприятия по охране труда, определенные соглашением (ст. 226 ТК РФ), включая специальную оценку условий труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим не реже 1 раза в три года.

7.4. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.5. Разработать и утвердить инструкции по охране по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.6. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными нормами.

7.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах (ст. 212 ТК РФ). Для этого создавать комиссию с обязательным включением в нее членов профкома и комиссии по охране труда.

7.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

7.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

7.11. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашения по охране труда.

7.13. Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

Работники обязуются:

7.14. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.15.Проходить обучение безопасным методам и приемам ведения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.16. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

7.17.Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.18.Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состоянии своего здоровья во время работы.

7.19. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель оказывает по заявлению работника материальную помощь в связи с рождением ребенка, вступлением в брак, в связи со смертью супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), в связи с утратой или повреждением жилья в случае пожара, наводнения или иного стихийного бедствия в размере, установленном приказом руководителя учреждения и согласованным с профсоюзным комитетом. Оплата производится из средств экономии фонда заработной платы.

8.2.Работодатель обязуется обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами.

8.3.Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ.

8.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, приоритет в приеме на работу предоставляется работникам, добросовестно работавших в нем, ранее уволенным из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

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

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2 и 3 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

9.5. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере одного процента.

9.6. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.7. Работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации по вопросам, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

9.8. Представители первичной профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организаций; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

9.9. Установить выплату председателю профсоюзной первичной организации ежемесячно в соответствии с отраслевым соглашением в размере до 1000 рублей. Выплату производить ежемесячно из средств экономии фонда заработной платы. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с работником, являющимся председателем профсоюзной организации.

9.10. Освобождать работников, избранных в профсоюзные органы, от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет работодателя для выполнения общественной работы, прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе выборных органов.

9.11. Предоставить профкуму 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 (ст.377 ТК РФ);

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

- ч.3 ст.72.2, работников, являющихся членами Профсоюзного комитета.

9.13. Совместно с работодателем и работниками профсоюзный комитет разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

9.14. Профсоюзный комитет представляет и защищает трудовые права членов профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.15. Профсоюзный комитет осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что

10.1. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующим органами по труду.

10.2. Директор учреждения направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

10.4. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;

10.5. Рассматривают в установленный законодательством срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

10.6. 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 разрешения – забастовки;

10.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

Приложение № 1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
МБУ «Спомы» Новосибирский В.В.
« 1 » сентября 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ СП СШОР
г. Новосибирска
Д.Ю.Л. Пудочкин
« 1 » сентября 2021 г.

Перечень
локальных правовых актов, принятие которых работодатель согласовывает
с профкомом:

- коллективный договор;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда;
- график сменности;
- график отпусков;
- тарификационные списки;
- положение об охране труда;
- соглашение по охране труда;
- инструкции по охране труда.

Приложение №2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАЮ:
Председатель профкома
г. Новоалтайска
Любдинский В.В.
2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ СП СЦОР
г. Новоалтайска
Ю.Г. Гудочкин
2021 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым
предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск

№	Должность	Продолжительность отпуска, календарных дней
1	Директор	14
2	Заместитель директора по спортивной работе	14
3	Тренер	14
4	Заместитель директора по АХЧ	5
5	Главный бухгалтер	5
6	Бухгалтер	5
7	Водитель	5

Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам МБУ СП СЦОР г. Новоалтайска с ненормированным рабочим днем может суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками по приказу директора.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленным трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Приложение № 3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАЮ:

Председатель профкома

Лебединский В.В.

МБУ СП СШОР

г. Новоалтайска

11 «сентября» 2021 г.

Ходатайственная подпись

Фамилия, имя, отчество

Сотрудника



Соглашение по охране труда Муниципального бюджетного учреждения спортивной подготовки «Спортивная школа олимпийского резерва города Новоалтайска»

Соглашение по охране труда принято на заседании Профсоюзного комитета сроком на один год.

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
				всего	в т.ч. жен- щин
1.	Проведение вводного инструктажа для вновь принятых работников	По мере необходимости	Гордиец Т.П., зам директора по АХЧ		
2.	Инструктаж по охране труда и технике безопасности	По мере необходимости	Гордиец Т.П., зам директора по АХЧ		
3.	Проведение аттестации рабочих мест	По мере финансирования	Гордиец Т.П., зам директора по АХЧ		

Приложение № 4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
МБУ СП СШОР «Ледебуринский» В.В.
10.01.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ СП СШОР «Новоалтайска»
Ю.Г. Гудочкин
10.01.2021 г.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами Муниципального бюджетного учреждения спортивной подготовки «Спортивная школа олимпийского резерва города Новоалтайска»

№ п/п	Профессия	Спецодежда	Норма выдачи на год (ед., компл.)	Срок носки в месяцах
1.	Уборщик служебных помещений	Халат х/б, перчатки резиновые, сапоги резиновые	1 шт 6 пар 1 пара	12 12 до износа
2.	Водитель автомобиля	Светоотражающий жилет для водителя Перчатки х/б с полимерным покрытием	1 шт 6 пар	36 12
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием Респиратор	6 пар 1 шт	12 до износа
4.	Дворник	Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Очки защитные для работы с триммером.	6 пар 1 шт	12 до износа

		Фартук х\б с нагрудником	1 шт	12
--	--	--------------------------	------	----

Приложение № 5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
МБУ СП СШОР г. Новоалтайска
Лебединский В.В.
«14» января 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ СП СШОР
г. Новоалтайска
Ю.Г. Гудочкин
«14» января 2021 г.

Организация: МБУ СП СШОР Г. НОВОАЛТАЙСКА

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА

Организация: МБУ СП СШОР Г. НОВОАЛТАЙСКА
Подразделение:

Вид	Период	Рабочее		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
						Выплачено:		

Долг предприятия на начало

0,00 Долг предприятия на конец

0,00

Общий облагаемый доход: