Краевое государственное бюджетное учреждение спортивной подготовки
«Спортивная школа олимпийского резерва по тхэквондо
«Олимпийские надежды»
(КГБУ СП «Спортивная школа олимпийского резерва по тхэквондо
«Олимпийские надежды»)

От работодателя:
Директор КГБУ СП «СШОР по тхэквондо «Олимпийские надежды»

_____В.Ю. Уфимцев
4 марта 2019 года
М.П.

От работников:
Председатель общего собрания работников

_____Н.Н. Слуянова
4 марта 2019 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019- 2022 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
В УСЗН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№66/19 ОТ "05" 03 2019

г. Барнаул
2019

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном учреждении спортивной подготовки «Спортивная школа олимпийского резерва по тхэквондо «Олимпийские надежды» (далее - учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК 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.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, в лице их представителя заместителя директора по спортивной подготовке Слуяновой Н.Н.– председателя общего собрания работников (далее – ОСР);

Работодатель в лице его представителя – директора Уфимцева В.Ю. (далее – работодатель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.6. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

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

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

1.11. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.12 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

4) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с ОСР как представителем работников, обеспечивает исполнение законодательства Российской Федерации и Алтайского края.

2.3. Работодатель: предоставляет ОСР по его запросу информацию о численности, составе работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда.

2.4. ОСР:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

3) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

4) Осуществляет контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

3. Трудовые отношения

3.1. Стороны подтверждают:

1) Для работников учреждения работодателем является данное учреждение.

2) Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника по основаниям, предусмотренным статьей 59 Трудового кодекса РФ.

В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

Помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, имеющих опыт работы в должности, по которой осуществляется зачисление в штат учреждения, более пяти лет.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод работника на другую работу производится с письменного согласия работника.

Без согласия работника перевод на срок до одного месяца производится только в исключительных случаях, определенных законодательством (ст. 72.2 ТК РФ). При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При указанном переводе оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

1) Продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

2) В рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается:

- тренерская работа. Норма часов тренерской работы составляет 24 часа в неделю за ставку заработной платы (должностной оклад) и устанавливается расписанием тренировочных занятий, утверждаемым работодателем;

- 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.

3) Объем тренировочной нагрузки тренеров на новый год спортивной подготовки устанавливается руководителем учреждения и фиксируется в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4) Ненормированный рабочий день устанавливается для должностей:

-директор;

-заместитель директора по спортивной подготовке;

-инструктор-методист.

Работники с ненормированным рабочим днем могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций, за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Не допускается систематическое привлечение к работе во внеурочное время.

5) В учреждении 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6) Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7) Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового

распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.2. Стороны подтверждают:

1) Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с ОСР не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям работодателем может осуществляться с согласия работника.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

2) В случае предоставления работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объёме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

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

5. Оплата труда и нормы труда

5.1. В целях повышения социального статуса работников учреждения, стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Алтайского края в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников, утверждаемым работодателем (в соответствии с системой оплаты труда).

3) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

5) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца, путем перечисления денежных средств на счет работника (пластиковую карту). Дни выдачи заработной платы - 15 и 30 числа каждого месяца.

6) Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

7) Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока, соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить 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 сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

8) Размер аванса составляет не менее 40 % от заработной платы.

9) При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы и аванса производится накануне этого дня.

6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

1) Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части 1 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 1 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. Стороны договорились:

1) В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

2) Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

6.4. Стороны подтверждают:

1) Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

2) Переподготовка и повышение квалификации работников осуществляется 1 раз в 4 года за счет средств учреждения или за счет средств работника.

3) При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящиеся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

7. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель:

1) Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

2) На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

3) Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

4) В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев происшедших с работниками.

5) Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

6) Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

7) Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8) Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных, регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.2. ОСР:

1) Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

2) Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

3) Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

4) Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

5) Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны договорились:

1) Не допускать снижения уровня социальных льгот и гарантий, зафиксированных в территориальных и отраслевых соглашениях.

2) Полностью и своевременно уплачивать единый социальный налог и налоги с доходов физических лиц.

3) Обеспечивать обязательное медицинское страхование работников учреждения.

4) Заключить договор с медицинским учреждением о медицинском обслуживании работников с частичным возмещением затрат.

5) За добросовестное отношение к труду, качественное выполнение должностных обязанностей и активное участие в общественной жизни, ходатайствовать о награждении Почетными грамотами и благодарственными письмами Министерства спорта Алтайского края, Почетными грамотами и благодарственными письмами администрации г. Барнаула.

9. Условия труда и социальные гарантии молодежи

9.1. Стороны гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

9.2. Стороны договорились:

1) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения.

2) Обеспечивать доступность занятий спортом, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

10. Гарантии деятельности и защита прав работников

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности ОСР определяются трудовым законодательством Российской Федерации.

10.2. Работодатель предоставляет ОСР, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы ОСР и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений.

10.3. Стороны обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с Трудовым законодательством.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

11.2. Настоящий договор вступает в силу с даты его подписания сторонами и действует в течение 3 лет.

С Коллективным договором ознакомлены:

зам. директора по СП 18.03.2019 Смирнова Н.Н.

Тренер 18.03.2019 Кашов Р.П.

Тренер 18.03.2019 Цибарнус А.А.

Директор 18.03.2019 Чолмцев В.Ю.

Тренер 18.03.2019 Маркин Л.В.

Тренер 18.03.2019 Суворов А.О.

Прошито, пронумеровано, скреплено печатью

10 (цифрами) десять (прописью) листов

Директор (должность)

(подпись) 18.10.30 Чолмцев В.Ю. (расшифровка подписи)

«04» марта 2019 г.

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА ПО ТХЭКВОНДО» * ОГРН 1152225000032 ИНН 2221218224 * Россия, Алтайский край, г. Барнаул * «ОЛИМПИЙСКИЕ НАДЕЖДЫ» Для документов