

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения Саратовской области «Спортивная школа олимпийского резерва по спортивным единоборствам имени С.Р. Ахмерова»

г. Саратов

«03» октября 2022 г.

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Саратовской области «Спортивная школа олимпийского резерва по спортивным единоборствам имени С.Р. Ахмерова» (далее – Учреждение), и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей (далее — Стороны).
- 1.2. Настоящий Договор заключен в соответствии с нормами действующего законодательства. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения согласно статье 43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ).
- 1.3. Сторонами настоящего Договора являются работодатель в лице директора Далгатова Расула Чкаловича и работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей — ведущего бухгалтера Зубко Юлии Александровны, инструктора - методиста Романюка Артема Сергеевича.
- 1.4. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с «04» октября 2022 г. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет. В течение срока действия Договора Стороны имеют право вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности.
- 1.5. Условия Договора, ухудшающие по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ положение работников, являются недействительными.
- 1.6. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, обучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенных Сторонами.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

- 2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок. Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, предусмотренных действующим законодательством, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.2. 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.
- 2.3. В трудовом договоре указываются фамилия, имя, отчество работника, наименование работодателя, заключающего трудовой договор; сведения о документах, удостоверяющих личность работника; место и дата заключения договора. Существенными условиями

трудового договора являются: место работы, дата начала работы, трудовая функция, режим рабочего времени и времени отдыха, условия оплаты труда, должностные обязанности и права работодателя и работника, условия труда на рабочем месте, иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.5. При заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытательном сроке должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания (на основании приказа). В период испытания на работника распространяются положения ТК РФ, коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка. Срок испытания не может превышать трех месяцев. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон в письменной форме в виде дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, с учетом положений коллективного договора.

2.7. В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельство, послужившее основанием для заключения срочного трудового договора (ст. 57, 58, 59 ТК РФ).

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.9. В случае предстоящего сокращения штатов работники должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца.

2.10. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- проработавшие в Учреждении более 5 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, имеющие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до достижения 18-летнего возраста;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии). Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

2.11. Работодатель обязан создавать работникам условия, необходимые для соблюдения дисциплины труда, в том числе обеспечивать работников оборудованием, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, обеспечивать бытовые нужды работников и др., а также создавать необходимые условия для профессионального совершенствования и повышения квалификации работников.

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

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Для работников Учреждения устанавливается 40-часовая рабочая неделя, кроме работников, для которых в соответствии с трудовым законодательством установлен ненормированный режим рабочего дня.

3.2. Работникам Учреждения предоставляются два выходных дня в неделю при пятидневной рабочей неделе, а тренерам — один выходной день при шестидневной рабочей неделе (ст.111 ТК РФ).

3.3. Работодатель обязуется устанавливать работникам тренерского состава нагрузку на год согласно действующему законодательству и нормативно - правовым актам.

3.4. Общим выходным днем считается воскресенье. Вторым выходным днем считается суббота (кроме тренеров). Тренерам устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем — в воскресенье.

3.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Учреждения согласно ст. 114, 115 ТК РФ продолжительностью 28 календарных дней с сохранением должности и среднего заработка.

3.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем 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.

3.7. Директору предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней (ст.119 ТК РФ). Заместителям директора, главному бухгалтеру, заместителю директора по спортивной подготовке предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 календарных дней (ст. 119 ТК РФ). Водителю предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ).

Тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня (ст.348.10 ТК РФ).

Инструкторам-методистам, включая старшего, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня (ст.119 ТК РФ).

3.8. Работникам, проходящим обучение в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования по заочной и вечерней формам обучения, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в соответствии с действующим законодательством.

3.9. При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

3.10. Работодатель предоставляет работнику отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

3.11. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.12. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи с:

- бракосочетанием работника — 3 дня;
- смертью близких родственников — 3 дня;
- со своей юбилейной датой (45,50, 55, 60 лет) - 2 дня.

3.13. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.14. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

4. Оплата труда.

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества затраченного труда. Основная оплата труда производится независимо от конечных результатов Учреждения, поощрения — с учетом этих результатов.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. производить оплату труда в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения;

4.2.2. выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях) два раза в месяц 3 и 18 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем или нерабочим праздничным днем, производить выплату заработной платы накануне этого дня;

4.2.3. осуществлять оплату труда с учетом доплат, премий и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, надбавок за подготовку высококвалифицированных спортсменов за счет бюджетных средств в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год (ст. 135, 191 ТК РФ);

4.2.4. своевременно выплачивать заработную плату и перечислять начисленные на нее страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

4.3. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

4.4. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

4.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет ответственность в соответствии с нормами действующего законодательства.

4.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены ст. 135 ТК РФ.

4.7. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от основной работы производятся доплаты.

4.8. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда работодатель извещает работника не позднее чем за 2 месяца.

4.9. Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, порядок присвоения которой устанавливается федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта.

4.10. Устанавливается система материального поощрения (премирования) по результатам труда (в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год),

Фонд премирования складывается из экономии средств, направленных на оплату труда. Премирование производится по результатам работы и относится к выплатам стимулирующего характера

4.10.1. Премияльные выплаты по итогам работы включают:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год или иные периоды работы).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год или иные периоды работы) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

4.10.2. Единовременные премии выплачиваются работникам, работающим по основному месту работы, к юбилейным датам при стаже работы в Учреждении не менее 3-х лет:

- в размере одного должностного оклада - женщинам 50 лет, мужчинам 55 лет;
- в размере двух должностных окладов - женщинам 55 лет, мужчинам 60 лет.

4.10.3. Премияльные выплаты устанавливаются в размере от одного до десяти должностных окладов. Порядок единовременного премирования определяется администрацией учреждения.

4.10.4. Лица, награжденные Почетной грамотой Губернатора Саратовской области, премируются в размере двух минимальных размеров должностного оклада, министерства молодежной политики и спорта Саратовской области премируются в размере одного минимального размера должностного оклада.

Лица, награжденные Благодарностью, Почетной грамотой Министра спорта Российской Федерации, премируются в размере двух минимальных размеров должностного оклада.

Единовременные премии работникам Учреждения, в том числе руководителю Учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, могут выплачиваться к профессиональному празднику «День физкультурника». Размер единовременной премии по этому основанию не может превышать 20000 (Двадцать тысяч) рублей.

4.10.5. Премирование производится по мере накопления средств, по итогам отчетных периодов (месяц, квартал, год), отражая определенные заслуги, к праздничным датам, к юбилейным датам, за победу в конкурсах, за награждение ведомственными почетными грамотами и другое.

4.10.6. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат.

Работник может быть лишен стимулирующих выплат (постоянных и разовых), либо размер выплаты снижен:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за нарушение норм кодекса этики и служебного поведения;
- за несвоевременное предоставление отчетной документации;
- допустившим случаи нецелевого, неправомерного, неэффективного использования средств областного бюджета или государственного имущества.

Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается

приказом директора на основании решения комиссии по материальному стимулированию.

4.11. При направлении в служебные командировки работодатель обязан возместить работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

4.12. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (п. 1 части 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Учреждения (п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

4.13. Выходное пособие в размере двухнедельного заработка работодатель выплачивает работнику при расторжении трудового договора в связи с:

4.13.1. отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в случае отсутствия у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 81 ТК РФ);

4.13.2. призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 ТК РФ);

4.13.3. восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

4.13.4. признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 статьи 83 ТК РФ);

4.13.5. отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 статьи 77 ТК РФ).

5. Охрана труда.

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

5.1.1. обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте условий, отвечающих требованиям охраны труда и гигиены труда;

5.1.2. обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;

5.1.3. для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда на рабочих местах, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

5.1.4. осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах;

5.1.5. обеспечить в рабочих помещениях нормальный тепловой, световой и водоснабжения режим;

5.1.6. обеспечивать возмещение ущерба, причиненного работникам трудовым увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

5.1.7. обеспечить санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работни-

заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

5.1.8. разрабатывать инструкции по технике безопасности в соответствии со ст. 217 РФ;

5.1.9. обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

5.2. Работники Учреждения обязуются:

5.2.1. соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности;

5.2.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

6. Социальные гарантии.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим законодательством;

6.1.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных действующим законодательством;

6.1.3. производить выплату платежей по страховым взносам в органы обязательного пенсионного страхования в установленные законом сроки;

6.1.4. предоставлять в соответствующие органы обязательного пенсионного страхования документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета.

6.2. В целях социальной защиты руководителя, работников Учреждения им может оказываться материальная помощь за счет средств, поступающих из внебюджетных источников (от приносящей доход деятельности).

6.2.1. Материальная помощь оказывается в связи со смертью:

- работника — в размере 10 000 (Десяти тысяч) рублей;

- близких родственников руководителя, работника — в размере 10 000 (Десяти тысяч) рублей.

6.2.2. Материальная помощь в связи с рождением ребенка у руководителя, работника — в размере 10 000 (Десяти тысяч) рублей.

6.2.3. Материальная помощь на отдельные социальные нужды:

- в случае тяжелого материального положения руководителя, работника - от 10 000 (Десяти тысяч) рублей до 30 000 (Тридцати тысяч) рублей.

7. Заключительные положения.

7.1. При необходимости приведения настоящего Договора в действие с вновь принятыми работниками законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни работников, настоящий Договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения.

7.2. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для заключения и вступают в силу с момента утверждения их на Общем собрании работников.

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

7.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

7.5. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

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

7.7. Подписанный сторонами настоящий договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, а также обязуется в течение семи дней после подписания настоящего Договора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступивших работников с настоящим договором при приеме на работу.

7.8. Работодатель за неисполнение настоящего Договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.9. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших переговоров и разрешаются в соответствии с нормами ТК РФ (глава 61), иными нормами действующего законодательства.

Работодатель

Далгатов Р.Ч.



Работники

Зубко Ю.А.

Романюк А.С.

рег. в УЗД - 10

от 03.09.2012

Р.В. Нурсева



... в соответствии с требованиями ...
... в целях ...
... в соответствии с ...
... в целях ...
... в соответствии с ...
... в целях ...

Подпись: _____
Имя: _____
Фамилия: _____



Пролито, пронумеровано и сдано
лист 06
Р. Ч. Далгатов