

Утвержден
на общем собрании
трудоого коллектива
МБУ СШ «Металлург»
«31» июля 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
«Спортивная школа «Металлург»
по регулированию социально-трудовых отношений
на 2020-2023 годы

Представитель работодателя
Директор МБУ СШ
«Металлург»

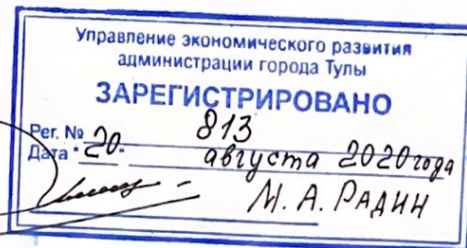


Н.А.Козьякова

«31» июля 2020 г.

Представитель профсоюзной организации
Тренер МБУ СШ
«Металлург»

Мессе Р.Н.Ломиворотов



г.Тула

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ	4
3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	6
4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ	7
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	8
6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	11
7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	13
8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	13
9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	15
10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	15

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор МБУ СШ «Металлург» (далее - СпортШкола) заключен между коллективом работников СпортШколы, в лице представителя профсоюзной организации Ломиворотова Романа Николаевича, избранным работниками СпортШколы, с одной стороны, и СпортШколой - работодателем, представляемым директором Козьяковой Надеждой Александровной, действующим на основании Устава, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в СпортШколе и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом Кодексе РФ, «О занятости населения в Российской Федерации» и т.д.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Договор распространяется на всех работников СпортШколы, состоящих с ней в трудовых отношениях.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования СпортШколы, изменения типа учреждения, реорганизации СпортШколы в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем СпортШколы.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) СпортШколы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации СпортШколы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Изменения и дополнения в договор вносятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в соответствующем органе.

1.11. Действие договора не может быть прекращено в одностороннем порядке. Заключившие договор стороны отчитываются в его соблюдении на общем собрании работников СпортШколы.

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет со дня его вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более 3-х лет по соглашению сторон. По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового договора.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представителя профсоюзной организации:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- должностные инструкции;
- график отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников;
- другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления СпортШколой непосредственно работниками и через представителя профсоюзной организации:

- учет мнения представителя профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе СпортШколы, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом СпортШколы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- личное заявление;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,

- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- иные документы, согласно требованиям действующего законодательства РФ.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 и ст.348.8 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть

установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условия ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда (размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладу, стимулирующие выплаты, компенсационные выплаты, объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и другое).

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, действующими в Школе.

2.6. Перевод работника на другую работу (должность, подразделение) производится в соответствии с действующим законодательством с согласия работника и оформляется приказом.

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

2.8. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения представителя профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития СпортШколы.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
- повышать квалификацию тренеров не реже чем один раз в четыре года (при наличии ассигнований и соответствующих курсов, дисциплин и т.д.);
- 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);

- 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.173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации обучения вторым профессиям;

- организовывать проведение аттестации руководящих работников (соответствие занимаемой должности);

- организовывать проведение аттестации тренеров на соответствие второй квалификационной категории и на подтверждение соответствия занимаемой должности.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представителя профсоюзной организации 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.

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

4.4.2. 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 (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), проработавшие в СпортШколе свыше 10 лет: одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные

государственными наградами в сфере физической культуры и спорта; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

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

4.4.4. 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;

4.4.5. При появлении новых рабочих мест в СпортШколе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из СпортШколы в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения составляет не более 40 часов в неделю.

5.1.1. Для работников (кроме тренеров, спортсменов-инструкторов и стюардесс, которые работают по расписанию и графику) устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов 12 минут, в пятницу продолжительность рабочего времени сокращается на 1 час;
- время начала работы - 9.00, время окончания работы - 18.00;
- перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 13.48 продолжительностью 48 минут в течение рабочего дня. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.1.2. Тренерам устанавливается шестидневная рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени устанавливается с учетом норм часов тренерской работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

Тренерам устанавливается норма часов за ставку нормируемой заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) в размере 24 часа в неделю.

Предельное соотношение объема тренерской и иной (методической, подготовительной, организационной и т.д.) нагрузки в пределах установленной продолжительности рабочего времени не может быть менее 60% к 40% и превышать 90% к 10% соответственно.

Тренерский состав Учреждения работает в соответствии с расписанием тренировочных занятий, календарным планом спортивных мероприятий.

5.1.3. Для спортсменов-инструкторов продолжительность рабочего времени составляет не более 40 часов в неделю. Выходные дни спортсмена-инструктора устанавливаются в соответствии с расписанием тренера, у которого он тренируется.

Спортсменам-инструкторам, не достигшим возраста восемнадцати лет, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 4-х часов в день.

5.1.4. Если при приеме на работу или в течение трудовых отношений работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

5.2. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и работником может устанавливаться неполное рабочее время.

5.2.1. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по их письменной просьбе следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

5.3. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать 4 часов в день.

5.4. Работникам разрешается работа по внутреннему совместительству только при условии согласования с работодателем, в случае, если такая работа не будет препятствовать выполнению трудовой функции по основному месту работы.

5.5. Для работников (кроме тренеров, спортсменов-инструкторов и сторожей, которые работают по расписанию и графику) продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. При совпадении предпраздничного рабочего дня с пятницей, рабочий день сокращается еще на 1 час.

5.6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней (кроме сторожей, которые работают по графику) выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, согласно нормативному правовому акту Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней.

5.7. Сотрудникам с ограниченными возможностями устанавливается продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю.

5.8. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в таблице учета рабочего времени.

5.9. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.10. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;

- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.12. По распоряжению Работодателя отдельная категория работников (заместители директора учреждения по спортивной работе и спортивно-массовой работе, тренеры и инструкторы-методисты) может при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

За особый режим работы - ненормированный рабочий день – предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней: заместителям директора учреждения директора учреждения по спортивной работе и спортивно-массовой работе, тренерам и инструкторам-методистам.

5.13. Ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день предоставляется несовершеннолетним работникам;

Ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней предоставляется инвалидам;

5.14. Ежегодный основной, удлиненный основной, дополнительный оплачиваемый отпуск работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного, удлиненного основного, дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.15. В случае временной нетрудоспособности работника в период отпуска, он должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

5.16. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.17. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.18. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

5.20. При желании работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

5.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст.128, 263 ТК РФ) работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 128 ТК РФ, Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата работника СпортШколы осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и действующими нормативными документами органов муниципального самоуправления.

Выплачивается заработная плата в денежной форме (рублях).

В заработную плату входят:

- должностной оклад (устанавливается на основании штатного расписания СпортШколы);
- повышающие коэффициенты к окладу;
- доплаты и надбавки, в том числе за совмещение должностей и увеличение объема работ;
- оплата за работу по внутреннему совместительству;
- надбавки и премии за достижения в труде и дополнительные виды работ, предусмотренные локальными нормативными документами.

6.2. Школа устанавливает выплату компенсационного характера за работу в ночное время в размере 35% от фонда оплаты труда конкретного работника.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам 4 и 19 числа каждого месяца: 19 числа выплачивается заработная плата за первую половину месяца пропорционально отработанному времени, а 4 числа – за вторую половину месяца (окончательный расчет).

Расчетный лист выдается работнику ежемесячно накануне выплаты окончательного расчета по заработной плате. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными днями выплата производится накануне этого дня.

6.4. При наличии вредных условий труда оплата труда работников производится в соответствии с требованиями действующего законодательства со-

гласно перечням работ, закрепленных в федеральных нормативных правовых актах.

6.5. При выявлении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в размере не ниже 10% к должностным окладам работников.

6.6. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест.

6.7. При расчете среднего заработка полностью учитываются выплаты стимулирующего характера, осуществляемые в СпортШколе: премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год); за качество выполняемых работ; за интенсивность и высокие результаты работы.

6.8. Заработная плата выплачивается в безналичной денежной форме путем ее перечисления на лицевой счет работника.

6.9. Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги и страховые взносы в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

6.10. Работодатель производит:

- выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) при нормальных условиях труда, не ниже размера минимальной заработной платы, установленной Федеральным законом или Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области, при его наличии;

- мероприятия со сроками реализации по доведению средней заработной платы работников организации до среднего уровня заработной платы по соответствующему виду экономической деятельности;

6.11. Оплата времени отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска.

6.12. Работникам, у которых условие о разъездном характере работы закреплено в трудовом договоре, производить оплату служебных разъездов на основании разъездной ведомости, предоставленной работниками (кроме случаев возмещения расходов, связанных с разъездным характером работы, стороной организующей поездку).

6.13. Сотруднику выплачивается доплата до должностного оклада за время нахождения в командировке, при условии, что рассчитанный за то же время средний заработок меньше оплаты труда исходя из должностного оклада.

6.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор СпортШколы.

6.15. При увольнении работника расчет выплачивается пропорционально отработанному времени в данном календарном году.

6.16. Поощрение для работников, осуществляющих трудовую деятельность, выполнивших нормативы и требования золотого, серебряного и бронзового знаков отличия физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО), выплачивается с учетом финансово-экономического положения организации.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает в полном размере возмещение расходов, связанных со служебными командировками.

7.2. Выплачивает работникам выходное пособие (ст.178 ТК РФ), а также иные льготы, гарантии и компенсации в порядке и на условиях, устанавливаемых локальными нормативными актами по согласованию с представителем профсоюзной организации, исходя из своих финансовых возможностей.

7.3. Своевременно и в полном объеме уплачивает страховые взносы в бюджет Пенсионного Фонда и ведет учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов.

7.4. Представляет в территориальные органы ПФ РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения, предусмотренного законодательством.

7.5. Выполняет требования территориальных органов ПФ РФ об устранении выявленных нарушений законодательства Российской Федерации об обязательном пенсионном страховании.

7.6. Своевременно сообщает в органы Пенсионного Фонда обо всех изменениях, касающихся обязательного пенсионного страхования.

7.7. Своевременно представляет сведения о включаемых в стаж периодах работы и иной деятельности, которые приобретены всеми работающими у него застрахованными лицами за периоды до регистрации в системе обязательного пенсионного страхования.

7.8. Информировывает застрахованных лиц о сведениях, передаваемых о них, в органы Пенсионного фонда (одна копия сведений передается застрахованному лицу, вторая копия сведений хранится у страхователя по правилам хранения документов бухгалтерского учета и отчетности).

7.9. Не допускаются ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

7.10. Работодатель принимает решения с учетом мнения представителя профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.11. Работодатель предоставляет представителю профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития СпортШколы.

7.12. Работодатель утверждает положение о наставничестве, закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплачивает наставникам доплату в размере до 5% к должностному окладу.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников СпортШколы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.2. Провести в СпортШколе специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения представителя профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

8.3. Включить в состав комиссии по специальной оценке условий труда представителей профсоюза.

8.4. Проводить под роспись со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками СпортШколы инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет СпортШколы.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками СпортШколы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. 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.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст.212 ТК РФ).

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Создать в СпортШколе комиссию по охране труда.

8.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на работе, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.15. Осуществлять совместно с представителем профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.16. Оказывать содействие уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в СпортШколе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.17. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.19. Один раз в год информировать коллектив СпортШколы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.20. Обеспечить гарантии, установленные Трудовым кодексом РФ, в отношении особенностей регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями (в соответствии со статьями 254–264 ТК РФ).

8.21. Анализировать причины несчастных случаев, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

9 ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

9.1. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном локальным актом профсоюза.

9.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

9.3. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроке.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок. При этом действие коллективного договора продлевается до заключения нового.

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только при приведении положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в порядке принятия основного документа.

10.3. Коллективные трудовые споры, возникающие при исполнении настоящего Договора, решаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

10.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, установленных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

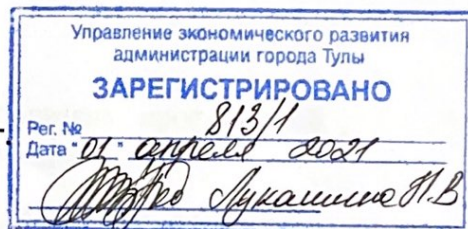
Дополнительное соглашение № 1 к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципального бюджетного учреждения

«Спортивная школа «Металлург»

г. Тула

на 2020 – 2023 гг.



Договаривающиеся стороны:

Представитель работодателя -

Директор МБУ СШ
«Металлург»



Н.А. Козьякова

«29» марта 2021 г.

Представитель работников -

Представитель профсоюзной организации
Тренер МБУ СШ
«Металлург»

Р.Н. Ломиворотов

«29» марта 2021 г.

Изменения приняты на собрании трудового коллектива «29» марта 2021 года

Стороны договорились:


1. Раздел № 5 пункт 5.12 коллективного договора от 31.07.2020 г. на 2020-2023г.г. изложить в следующей редакции: За особый режим работы - ненормированный рабочий день – предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск: продолжительностью 14 календарных дней – тренерам; продолжительностью - 4 календарных дня: заместителям директора по спортивной работе и спортивно-массовой работе, инструкторам–методистам.
2. Работодатель обязуется ознакомить с Дополнительным соглашением к коллективному договору всех Работников учреждения.
3. Настоящее Дополнительное соглашение к коллективному договору на 2020-2023г.г. вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

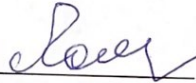
Представитель работодателя -

Представитель профсоюзной
организации

Директор МБУ «СШ «Металлург»

Тренер МБУ СШ «Металлург»


Н.А. Козьякова


Р.Н. Ломиворотов

«29» марта 2021 г.

«29» марта 2021 г.