

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва по единоборствам» города Шарыпово
на 2022-2024 гг.

Отдел экономики и планирования
Администрации города Шарыпово

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

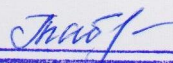
№ 11/11 от «22» декабря 2021 г.

Дата выдачи заключения «22» декабря 2021 г.

Дата регистрации изменения и дополнений « » 20 г.

Главный специалист по труду,

отдела экономики и планирования



А.В. Таборова

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - КД) составлен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва по единоборствам» города Шарыпово (МБУ «СШОР» г. Шарыпово) и для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми документами.

1.2. Сторонами настоящего КД являются:

администрация МБУ «СШОР» г. Шарыпово в лице директора и работники школы, которых представляет уполномоченный представитель трудового коллектива.

КД является правовым актом, регламентирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами на основе согласования их взаимных интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), нормативно-правовыми основами, регулирующими деятельность спортивных школ.

1.3. Настоящий КД вступает в силу 01.01.2022 и действует в течение 3-х лет до 31.12.2024 года. В случае издания законов, нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим КД, в силе остаются положения данного КД на весь срок его действия.

1.4. Ни одна из сторон, подписавших КД, не вправе в течение срока его действия в одностороннем порядке прекращать выполнение взятых на себя обязательств либо его расторгнуть.

1.5. В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий КД, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством. Принятые дополнения и изменения оформляются приложением к КД, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

1.6. Каждая из сторон обязуется направлять друг другу полную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников.

1.7. Приложением к данному договору являются:

- Положение о системе оплаты и стимулирования труда работников МБУ «СШОР» г. Шарыпово на 2022-2024гг.;
- Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБУ «СШОР» г. Шарыпово на 2022-2024гг.;
- Соглашение по охране труда на 2022-2024гг.;
- Перечень должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день;
- Соглашение о защите персональных данных работников МБУ «СШОР» г. Шарыпово на 2022-2024гг.

2. Трудовые отношения

Администрация МБУ «СШОР» г. Шарыпово обязуется:

2.1. При приеме на работу знакомить работника под роспись с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

- Уставом МБУ «СШОР» г. Шарыпово,
- правилами внутреннего трудового распорядка,
- должностной инструкцией,
- КД,
- нормативными актами по охране труда.

2.2. В соответствии с ТК РФ заключать трудовые договоры с вновь принимаемыми работниками в письменной форме и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством, отраслевым (тарифным) соглашением, настоящим КД. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием учреждения, в соответствии с ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников и в письменной форме.

Трудовые договоры со спортсменами, с тренерами заключать в соответствии со ст.57 ТК РФ и с учетом особенностей и условий, установленных в ст. 348.2 ТК РФ в соответствии с утвержденными профессионально-квалификационными группами.

2.3. В соответствии с ТК РФ заключать срочные трудовые договоры только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.4. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ст. 72 ТК РФ.

Особенности регулирования труда спортсменов в возрасте до 18 лет определяются статьей 348.8 ТК РФ.

В соответствии со ст. 312.9 ТК в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

При временном переводе на дистанционную работу работника (ст. 312.9.ТК) работодатель принимает локальный нормативный акт с указанием всех условий и гарантий работника.

2.5. Аттестацию тренеров и руководящих работников проводить в соответствии с приказами министерства спорта Красноярского края. В состав аттестационной комиссии включается уполномоченный представитель трудового коллектива.

2.6. Тарификацию работников и предварительное комплектование групп на следующий спортивный сезон проводить в пределах штатного расписания, утверждённого учредителем.

2.7. Объем нагрузки штатным тренерам устанавливать, исходя из результатов работы за предыдущий год и не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Объем нагрузки штатным тренерам меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с их письменного согласия.

2.9. Не уменьшать в течение спортивного сезона по инициативе администрации установленный в начале объем нагрузки, за исключением случаев расформирования групп из-за отсутствия наполняемости (по результатам неоднократных проверок в течение месяца).

2.10. Устанавливать предварительную нагрузку работникам на новый спортивный сезон до ухода работников в отпуск.

2.11. Выдавать по требованию работников справки о заработной плате.

2.12. Расторжение трудового договора.

Расторжение трудового договора производить в соответствии с ТК РФ и настоящим КД.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращения численности или штата работников 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).

Средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

При отсутствии выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным ТК РФ, производится с соблюдением установленного порядка.

2.13. При принятии решения о сокращении численности или штата работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом соответствующему органу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до проведения соответствующих мероприятий.

2.14. В целях материальной поддержки высвобождаемых работников в связи с сокращением штата или численности, ликвидацией или реорганизацией учреждения МБУ «СШОР» г. Шарыпово обязуется учитывать преимущественное право на оставление следующих категорий работников:

- при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию;

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства.

2.15. Осуществлять защиту персональных данных работников МБУ «СШОР» г. Шарыпово приложению № 5 к КД.

3. Оплата труда и нормы труда

- 3.1. Осуществлять оплату труда работников в соответствии с постановлениями Администрации города Шарыпово, решениями городского Совета депутатов, требованиями раздела ТК РФ и нормативно-правовых основ, регулирующих деятельность спортивных школ.
- 3.2. Проводить тарификацию работников ежегодно с 1 по 15 сентября в пределах утвержденного штатного расписания.
- 3.3. Оплату труда работников производить в соответствии с ТК РФ, Положением о системе оплаты и стимулирования труда работников МБУ «СШОР» г. Шарыпово.
- 3.4. Расчет с работником, уходящим в отпуск, производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае своевременной невыплаты отпуск продлевается на количество дней задержки такого расчета.
- 3.5. Ежемесячно выдавать каждому работнику расчетный лист с указанием начислений, удержаний и выплаченной заработной платы.
- 3.6. Выплата заработной платы работникам МБУ «СШОР» г. Шарыпово не реже, чем каждые полмесяца (10 и 25 числа).
- 3.7. 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.
- 3.8. Работодатель обязан выплачивать заработную плату работникам только в денежной форме.
- 3.9. Средства от экономии фонда заработной платы использовать на премирование, выплату надбавок, оказание материальной помощи и другие социальные нужды коллектива в соответствии с Положением о системе оплаты и стимулирования труда работников МБУ «СШОР» г. Шарыпово.
- 3.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению директора МБУ СШОР г. Шарыпово и с письменного согласия работника. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 3.11. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы, средний заработок за все дни командировки. Возмещение расходов по проезду, найму жилого помещения и суточным.
- 3.12. При нарушении работодателем установленного срока 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 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ за каждый день просрочки (ст.236 ТК РФ).

4. Рабочее время и время отдыха

- 4.1. Для тренеров МБУ «СШОР» г. Шарыпово продолжительность рабочего времени (норма часов работы за ставку заработной платы) устанавливается 40 часов в неделю, которая включает тренерскую нагрузку и другую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени,

утвержденными в установленном порядке. Норма часов тренерской нагрузки - 24 часа в неделю.

4.2. Нормируемая часть рабочего времени тренеров определяется в астрономических часах и включает проводимые тренировочные занятия и короткие перерывы между каждым тренировочным занятием.

Другая часть работы тренеров согласно Постановлению Администрации города Шарыпово осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационных характеристик и регулируется графиками и планами работы, может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе методических и тренерских советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных и других мероприятий, предусмотренных рабочей программой по спортивной подготовке и иными программами;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющих;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к тренерской работе.

- Нормируемая часть рабочего времени тренеров устанавливается индивидуально, согласно расписанию. Рабочий день устанавливается по скользящему графику с учетом расписания и нагрузки.

4.3. Продолжительность рабочего времени у инструктора-методиста – 36 часов в неделю.

4.4. Для медицинского персонала рабочий день устанавливается по скользящему графику с учетом расписания.

4.5. Для администрации, секретаря, делопроизводителя, отдела кадров, заведующего хозяйственной частью, инструктора-методиста школы устанавливается пятидневная рабочая неделя. Рабочий день - с 8.00 ч. до 17.00 ч. (у инструктора-методиста – понедельник – четверг с 9.00 ч до 17.00 ч., пятница с 8.00 ч до 17.00 ч.) с обеденным перерывом с 12.00 ч до 13.00 ч.

4.6. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем устанавливается КД. Работникам с ненормированным рабочим днем согласно приложению № 4 к КД предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень других должностей, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, устанавливается КД:

- тренеру - 10 + 4 (ТК ст.348.10) календарных дней;

- инструктору-методисту – 14 календарных дней;

4.7. В порядке поощрения работникам МБУ «СШОР» г. Шарыпово предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска при полной отработке календарного года (без листа нетрудоспособности) 3 (три) календарных дня.

Оплата ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным (28 календарных дней) и дополнительным (8 календарных дней) за работу в особых климатических условиях и другими оплачиваемыми отпусками работников осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором МБУ «СШОР» г. Шарыпово по согласованию с уполномоченным

представителем трудового коллектива. График утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы МБУ «СШОР» г. Шарыпово и благоприятных условий для отдыха работников. Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.9. Разделение и предоставление отпуска по частям, перенесение отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ).

4.10. Отзыв работника из отпуска осуществляется по приказу директора МБУ «СШОР» г. Шарыпово только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ).

4.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в МБУ «СШОР» г. Шарыпово. По согласованию сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших и умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 (пяти) календарных дней.

В случаях, предусмотренных настоящим КД:

- матерям, имеющим детей школьников, – 1 (один) день, 1 сентября; имеющим детей, идущих в 1 класс – 3 (три) календарных дня.

4.13 Работникам учреждения, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, может быть предоставлено дополнительное время отдыха (2 дня), при наличии финансирования.

5. Охрана труда и здоровья

5.1. Одним из основных направлений политики в области охраны труда для работодателя и работника является обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

5.2. Работодатель обязан обеспечить безопасные и здоровые условия труда, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

5.3. Ежегодно до 1 сентября проводить проверку готовности МБУ «СШОР» г. Шарыпово к новому спортивному сезону, приемку помещений и оборудования повышенной опасности с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатации помещений и оборудования, не отвечающих требованиям охраны труда и технике безопасности.

5.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда.

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

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

5.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) уполномоченного представителя трудового коллектива.

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

5.9. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

5.10. Проведение обязательных медицинских осмотров проводится за счет средств работодателя.

5.11. При наличии финансирования спортсменов на период участия в соревнованиях имеет право на дополнительное страхование жизни и здоровья, а также медицинское страхование в целях получения дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программ обязательного медицинского страхования.

5.12. Выделять 1 раз в неделю время в спортивных залах для проведения с работниками МБУ «СШОР» г. Шарыпово и членами их семей занятий по укреплению здоровья.

5.13. Обеспечить соблюдение работниками МБУ «СШОР» г. Шарыпово профилактических мер, направленных на предупреждение распространению коронавирусной инфекции:

- ношение медицинских масок;
- контроль температуры тела;
- обработка рук кожными антисептиками;
- ношение одноразовых перчаток.

6. Контроль выполнения Коллективного договора

6.1. Контроль выполнения данного КД и приложений к нему осуществляется трудовым коллективом (в лице его уполномоченного представителя) и администрацией МБУ «СШОР» г. Шарыпово (в лице директора) не реже, чем один раз в квартал.

6.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств КД виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

6.3. Переговоры по изменению и дополнению некоторых пунктов КД могут быть инициированы трудовым коллективом или администрацией МБУ «СШОР» г. Шарыпово по мере возникшей необходимости. Принятые общим собранием трудового коллектива изменения и дополнения к КД оформляются локальным актом.

6.4. Переговоры по заключению нового КД должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.