

От работников
Представитель
коллектива

собрания трудового

От работодателя
Директор МБУ СШ имени П.В. Усова



Н.В. Мылюева



Д.И. Молчанов

01.03.2020 г

01.03.2020 г.



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ГОРОД АРХАНГЕЛЬСК»
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА ПАВЛА
ВАСИЛЬЕВИЧА УСОВА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»
ДАТА 23.06.2020 ПОДПИСЬ
№ -251



г. Архангельск
2020 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения муниципального бюджетного учреждения муниципального образования «Город Архангельск» «Спортивная школа имени Героя Советского Союза Павла Васильевича Усова» (далее – Учреждение) и заключенный между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель Учреждения в лице директора Молчанова Дениса Ильича, действующий на основании Устава (далее – Работодатель);
- работники Учреждения.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе и преследует цели:

- создание системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установление социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышение уровня жизни работников и членов их семей;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и работниками Учреждения выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение работников учреждения по проектам текущих и перспективных производственных программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

– возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;

– рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Работники Учреждения обязуются:

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей;

– повышать квалификацию, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

– добиваться повышения уровня жизни, улучшения условий труда;

– контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений настоящего коллективного договора; других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

– в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые работниками предложения не встречают согласия другой стороны и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

– полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

– соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;

– бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников; незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

– создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работникам государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 года, протокол №11, нормативно-правовых актов Российской Федерации, Архангельской области и муниципального образования «Город Архангельск».

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с Учреждением, характера выполняемой работы.

1.8. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

1.10. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

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

1.13. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.14. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

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

1.16. Условия настоящего коллективного договора обязательны для обеих сторон. Условия, ухудшающие положения работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

1.17. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.18. Стороны пришли к договоренности, что все вопросы, не отраженные в коллективном договоре, регулируются нормативными актами Российской Федерации, Архангельской области и муниципального образования «Город Архангельск».

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Трудовой договор - это соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и данным соглашением, своевременно и в полном объеме выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего распорядка, действующие у Работодателя (ст. 56 ТК РФ).

Стороны пришли к соглашению, что:

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу и находится у одной и другой стороны (ст. 67, 68 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ч. III ст. 58 и ст. 59 ТК РФ либо другими

федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3. Заключение срочных трудовых договоров с ранее принятыми работниками на неопределенный срок, не допускается.

2.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с ч. 2 или 3 ст. 61 ТК РФ, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока договора работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

2.5. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, и иными локальными актами, действующими в Учреждении в трехдневный срок.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ в том числе объем тренерской и другой работы, нормы труда, льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренные ст.ст.313-327 ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет Работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст.70 и ст. 207 ТК РФ.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев (ст. 70 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для причины этого работника не выдержавшим испытание (ст. 70 ТК РФ).

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами трудового распорядка (ст. 60 ТК РФ).

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по ст. 81 ТК РФ производится с учетом ст. 82 ТК РФ.

2.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста за 2 года до пенсии;
- лица, проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

- работники, не допускающие нарушений трудовой дисциплины и не имеющие дисциплинарных взысканий;

- работники, награжденные правительственными наградами.

2.10. Высвобождаемому работнику предлагаются все вакантные места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при его отсутствии – все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

2.11. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией учреждения, сокращением численности или штата работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под расписку не менее, чем за 2 месяца (ст. 180 ТК РФ).

2.12. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивается работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

2.13. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ).

2.14. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 72.2 ТК РФ.

Если замещение отсутствующего работника производится другим работником без отмены его обязанностей по трудовому договору, Работодатель предварительно обязан запросить у данного работника согласие и установить ему оплату с учетом содержания и объема дополнительной работы (с. 150,151 ТК РФ).

2.15. Условия трудового договора могут изменяться по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.16. Объем тренерской работы устанавливается Работодателем исходя из программ спортивной подготовки, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

При этом учитывается, что в рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, 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.

За тренерскую работу, выполняемую работником с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

Объем тренерской нагрузки работникам Учреждения определяются ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом Учреждения.

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до осуществления

предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

2.18. Работодатель в письменной форме уведомляет работника не позднее, чем за два месяца до начала сокращения численности или штата работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, не позднее, чем за три месяца (ст.82 ТК РФ).

2.19. Работникам, уволенным в связи с ликвидацией учреждения, его структурного подразделения либо сокращением численности или штата работников, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения.

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за работником в течение четвертого, пятого, шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости при условии, что работник обратился в этот орган в течение месяца после увольнения (ст. 318 ТК РФ).

3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ.

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, с сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем совместно с работниками

3.2. Сокращение производится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

3.3. Стороны договорились установить максимально допустимый уровень высвобождения в 5% от общей численности работников.

Работодатель обязуется в течение срока массового сокращения осуществлять меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к высвобождению работников.

3.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников, являющихся членами одной семьи.

3.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации (учреждения), сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца, а работники, имеющие стаж работы в данной организации более 15 лет, должны предупреждаться о предстоящем увольнении за 3 месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении в соответствии с п.1,2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 4-х часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

3.6. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

3.7. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в ней.

3.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор, без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

3.9. При невыполнении или ненадлежащем выполнении работником трудовых обязанностей производится применение дисциплинарного взыскания, но только после предоставления работодателю письменного объяснения работника.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ).

3.10. Работодателем может быть произведено по поступившей жалобе на работника в письменном виде, дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения или Устава Учреждения. Копия жалобы должна быть вручена работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение, могут быть преданы огласке только с согласия заинтересованного работника.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению, что:

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется:

Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем и принятым на заседании собрания трудового коллектива работников Учреждения.

Расписанием тренировочных занятий.

Графиком сменности, составленным Работодателем и доведенным до работников не позднее, чем за один месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ).

4.2. Привлечение работника к сверхурочным работам производится в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

4.3. Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

4.5. Работа в ночное время выполняется по следующим должностям: сторож.

4.6. Составление расписания тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера, не допускающего перерывов между занятиями.

4.7. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются рабочим временем. В каникулярный период тренеры осуществляют реализацию программ спортивной подготовки, методическую, организационную работу, связанную с реализацией программы спортивной подготовки, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема тренерской работы).

4.8. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:

- по просьбе беременных женщин;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- по просьбе лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

4.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, сокращается на один час с сохранением средней заработной платы.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

4.11. Выходной день предоставляется в сроки, определенные Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

4.12. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям работников:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

- донорам (ст. 186 ТК РФ).

- на участках, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких участков и работ, порядок и место приема пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодателем ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом (ст. 319 ТК РФ).

5. ОТПУСК.

Работодатель обязуется:

5.1. Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 114 ТК РФ и продолжительностью:

Тренерам, инструкторам-методистам, хореографу - 58 календарных дней, в том числе:

- Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (в соответствии со статьей 115 ТК РФ);

- 16 календарных дней за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (в соответствии со статьей 321 ТК РФ).

- 14 календарных дней ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (в соответствии со статьей 348.1 ТК РФ).

Административно-управленческому персоналу (заместители директора, главный бухгалтер) – 58 календарных дней, в том числе:

- Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (в соответствии со статьей 115 ТК РФ);

- 16 календарных дней за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (в соответствии со статьей 321 ТК РФ).

– 14 календарных дней ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (в соответствии со статьей 119 ТК РФ).

Документоведу - 47 календарных дней, в том числе:

– Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (в соответствии со статьей 115 ТК РФ);

– 16 календарных дней за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (в соответствии со статьей 321 ТК РФ).

– 3 календарных дня ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (в соответствии со статьей 119 ТК РФ).

Остальным категориям работников – 44 календарных дня, в том числе:

– Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (в соответствии со статьей 115 ТК РФ);

– 16 календарных дней за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (в соответствии со статьей 321 ТК РФ).

5.2. Предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.3. Утверждать очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков; график отпусков формируется за две недели до наступления нового календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.4. Известить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала под роспись с указанием даты извещения (ст. 123 ТК РФ).

Рассмотреть возможность о замене части отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией при наличии средств в фонде оплаты труда Учреждения на данную компенсацию и на основании письменного заявления работника (ст. 126 ТК РФ).

5.5. Отдельным категориям работников устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ).

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

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска не позднее, чем за две недели.

5.8. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.9. Предоставлять право супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.10. Переносить по соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок в случаях, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работника в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При

этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст. 124 ТК РФ).

5.11. Разделение отпуска на части производить только по соглашению с работником (ст. 125 ТК РФ), как и отзыв из отпуска.

Предоставлять неиспользованную, в связи с отзывом, часть отпуска по выбору в удобное для работника время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год.

5.12. Не допускать замену денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

5.13. В соответствии со ст. 322 ТК РФ предоставлять по просьбе работника (опекуна, попечителя) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарный дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности.

5.14. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работнику в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время согласно ст. 267 ТК РФ.

5.15. Предоставлять работникам вне графика отпусков отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение (если это не ущемляет права других работников).

5.16. Предоставлять работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях:

- дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;
- один раз в учебном году оплачивать проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения;
- на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломной работы или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов.

За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ).

5.17. Работодатель обязан 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).

5.18. Предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.19. Предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

Присоединять по личному заявлению работника данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно полностью либо по частям (ст.263 ТК РФ). Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.20. Включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, следующие периоды:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней (ст. 121 ТК РФ).

Виды отпусков, их продолжительность и порядок предоставления указаны в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Производить исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков согласно статье 120 ТК РФ.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отличающихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

6.1. Производить формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты труда, на основе сметы, предусматривающей строго целевое использование средств областного бюджета.

6.2. Разработать и утвердить Положение об оплате труда.

6.3. Утверждать штатное расписание и штатную расстановку.

6.4. Расстановку кадров и распределение объемов тренерской работы производить до выхода работников в очередной трудовой отпуск.

6.5. Предупреждать работников об изменении объемов тренерской работы, норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись (ст. 162 ТК РФ).

6.6. Исчислять заработную плату в соответствии с порядком оплаты труда, предусмотренным Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения муниципального образования "Город Архангельск" "Спортивная школа имени Героя Советского Союза Павла Васильевича Усова", утвержденного Приказом директора № 38-2 от 28.02.2020

6.7. Учитывать, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе (ст. 133.1 ТК РФ).

6.8. Размер заработной платы за первую половину месяца (аванса) устанавливается из расчета 40 процентов от общей суммы заработной платы работника за месяц с учетом фактически отработанного работником времени (фактически выполненной им работы) за

этот период на основании представленного табеля учета рабочего времени. Размер аванса не может быть постоянной, круглой величиной.

6.9. 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 (ст. 142 ТК РФ).

6.10. При нарушении установленного срока выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации. (Ст. 236 ТК РФ).

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.

6.11. Заработная плата и другие денежные выплаты, не полученные ко дню смерти работника, выдаются членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы и других денежных выплат производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов. (ст. 141 ТК РФ)

6.12. Работодатель и уполномоченные им представители, допустившие задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. ст. 142, 236 ТК РФ).

6.13. Производить удержания из заработной платы работника только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 137 ТК РФ).

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы (ст. 138 ТК РФ).

6.14. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные, с учетом мнения представителя собрания работников трудового коллектива, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.15. Выплачивать заработную плату по месту работы или на банковские карты не реже, чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ) - 22-го и 7 числа каждого месяца. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листа утверждена приказом руководителя Учреждения.

Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

6.16. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

6.17. Выплачивать в случае прекращения трудового договора все суммы, причитающиеся работнику в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплатить не позднее следующего дня после предъявления уволенным требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, выплатить в указанный срок не оспариваемую сумму (ст. 140 ТК РФ).

6.18. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ) В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

6.19. Оплачивать время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 средней заработной платы (ст.157 ТК РФ).

6.20. Оплачивать время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника (низкий температурный режим, карантин и т.д.), если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ), 90 процентов среднего заработка при простое продолжительностью до 2-х рабочих дней и не менее 70 процентов среднего заработка при простое продолжительностью свыше 2-х рабочих дней.

6.21. Время простоя по вине работника не оплачивать (ст.157 ТК РФ).

6.22. На время прохождения периодических медицинских осмотров (обследований), за работниками, обязанными проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением за ними места работы и среднего заработка для прохождения внеочередного медицинского обследования по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.23. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

6.24. Утвердить список работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями оплаты труда.

6.25. Выплачивать единовременную материальную помощь в размере должностного оклада один раз в течение года.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

Стороны пришли к соглашению, что:

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ).

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет Работодатель (ст.196 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования, соответствующего уровня впервые в порядке и объеме, предусмотренных ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

7.2. Разработать и утвердить «План повышения квалификации и подготовки кадров».

7.3. Предоставлять работнику возможность переквалификации, если тот проработал в организации по одной профессии более 5 лет.

7.4. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, согласно документам учебного заведения, гарантировать приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии в организации вакансий.

7.5. Продлить срок действия квалификационной категории работникам в случае истечения срока её действия во время:

- длительной нетрудоспособности работника;
- отпуска по уходу за ребёнком;

- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;

7.6. Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации.

В случае если работник направляется с этой целью в другую местность, работодатель обязан оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.7. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять работников, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

7.8. По соглашению с работником, совмещающему работу с обучением, к дополнительным отпускам, предусмотренным ст. 173, 174, 176 ТК РФ, могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180 ТК РФ);
- при оплате труда (ст. 142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине Работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Стороны договорились, что Работодатель:

8.1. На основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ, работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с происхождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

Дополнительно:

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- для ликвидации аварии в доме – 2 календарных дня.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ).

9.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников.

9.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемым законодательством.

9.4. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников Учреждения.

9.5. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

9.6. Разработать соглашение по охране труда, которое утверждается на каждый календарный год.

9.7. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

9.8. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет Учреждения.

9.9. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других сертифицированных средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств, в соответствии с приложением (ст. 221 ТК РФ).

9.10. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты осуществлять за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

9.11. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять его место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

9.12. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно ст. 227 ТК РФ.

9.13. Предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, предусмотренными коллективным и трудовым договорами.

9.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда.

9.15. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест в соответствии с требованиями федерального законодательства.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов комиссии по охране труда.

9.16. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

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

9.18. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

9.19. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

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

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Стороны договорились, что:

10.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.2. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора, ознакомление с ним работников организации в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.3. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня его подписания.

10.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами.

10.5. До урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

10.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания действия данного договора.

10.8. Продолжительность переговоров не должна превышать:

-двух месяцев при заключении нового коллективного договора;

-одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

Пронумеровано, прошито и
скреплено печатью
17 (Семнадцать листов)

Руководитель учреждения
С. В. Иванов

