

Директор
КГБУ СП «СШОР по боксу
«Алтайский ринг»
А.Г. Тоноян
« 07 » 06 2021 г.



Представитель трудового коллектива
КГБУ СП «СШОР по боксу
«Алтайский ринг»
В.В. Малетин
« 07 » 06 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевого государственного бюджетного учреждения
спортивной подготовки «Спортивная школа олимпийского резерва
по боксу «Алтайский ринг»
(КГБУ СП «СШОР по боксу «Алтайский ринг»)

на 2021 – 2024 годы

Коллективный договор принят
на общем собрании работников
протокол № 01 «07» июня 2021 г.

Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный номер № ____ от « ____ » _____ 2021 г.

Начальник отдела _____ / _____ /

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ
УСЗН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 156/ ОТ " 10 " 06 - 2021
/21

Вашингтон с.в.

Барнаул, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

| | | |
|-----|---|----|
| 1. | Общие положения..... | 3 |
| 2. | Трудовой договор..... | 7 |
| 3. | Рабочее время..... | 8 |
| 4. | Время отдыха..... | 10 |
| 5. | Обеспечение занятости и условия высвобождения работников..... | 13 |
| 6. | Оплата и нормирование труда..... | 14 |
| 7. | Развитие профессионализма работников..... | 15 |
| 8. | Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением..... | 15 |
| 9. | Условия работы, охрана и безопасность труда..... | 15 |
| 10. | Социальные льготы и гарантии..... | 19 |
| 11. | Гарантии прав Профсоюзного комитета и членов Профсоюзного комитета..... | 20 |
| 12. | Обязательства Профсоюзного комитета | 22 |
| 13. | Контроль за выполнением коллективного договора..... | 22 |
| 14. | Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах..... | 23 |
| 15. | Заключительные положения..... | 23 |
| 16. | Приложения | 25 |

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном учреждении спортивной подготовки «Спортивная школа олимпийского резерва по боксу «Алтайский ринг» (КГБУ СП «СШОР по боксу «Алтайский ринг») (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего Договора являются Учреждение, именуемое далее «Работодатель», в лице директора Тоноян Армена Гнуновича и работники Учреждения в лице представителя работников Малетина Вячеслава Владимировича – председателя трудового коллектива.

1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе продолжительности рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, переобучением и повышением квалификации, условий высвобождения работников, социальных льгот и гарантий и другим вопросам, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льгот и гарантиях.

1.2.2. В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия договора

1.3.1. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников независимо от стажа работы, режима занятости и действует в течение **трёх лет** со дня его подписания.

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

1.3.3. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

1.3.4. При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

1.3.6. При ликвидации организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.4. Основные принципы заключения коллективного договора

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами на основе соблюдения норм законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора и отказываются от забастовок при выполнении условий Договора.

Во исполнение настоящего Договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.5. Права и обязанности сторон

Заключив коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг друга, и обязуются их соблюдать и выполнять.

1.5.1. Обязанности работодателя (ст. 22 ТК РФ):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а так же заключать коллективный договор и соглашение по охране труда в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- работодатель признаёт право работников, избранных в Совет трудового коллектива (Профсоюзный комитет), представлять интересы всего коллектива Учреждения при заключении, изменении, дополнении Договора и проверки его выполнения;
- работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями (ст. 32 ТК РФ).

Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.5.2. Работодатель имеет право (ст. 22 ТК РФ):

- распоряжаться прибылью, остающейся в распоряжении Учреждения;
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.5.3. Права представителя работников (ст. 53 ТК РФ):

Представители работников имеют право участвовать в разработке и принятии коллективного договора и получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором, соглашениями.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления Учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.5.4. Обязанности работников (ст. 21 ТК РФ):

- добросовестно, качественно и своевременно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, способствовать повышению эффективности производства;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

1.5.5. Работник имеет право на (ст. 21 ТК РФ):

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- участие в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны (работодатель и работник) исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре (ст. 58-59 ТК РФ). До подписания трудового договора работодатель знакомит работника под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, после его подписания сторонами один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.1.1. Регистрация трудовых договоров, присвоение им номеров, внесение изменений и дополнений в трудовой договор, сведений об ознакомлении работника с правилами внутреннего трудового распорядка, условиями коллективного договора производится кадровой службой работодателя.

2.1.2. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.2. В содержание трудового договора включаются все обязательные для сторон условия определенные ТК РФ (ст. 57 ТК РФ). В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.3. При заключении трудового договора обязательно разъясняются основные права работника, установленные статьями 4, 21 ТК РФ и настоящим Договором.

2.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст.60.1 ТК РФ).

Тренер имеет право работать по совместительству у другого работодателя в качестве тренера, только с разрешения работодателя по основному месту работы (ст. 348.7 ТК РФ).

2.5. При желании работника работать по совместительству в Учреждение, преимущественное право на получение такой работы предоставляется работнику данной организации.

2.6. Дополнительная работа и срок ее выполнения при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы – производится только с письменного согласия работника. Обязательства сторон по выполнению условий дополнительной работы фиксируется в трудовом договоре. Работодатель и работник вправе досрочно прекратить действие этого соглашения, уведомив сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (ст. 60.2 ТК РФ).

2.7. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления в период работы работника, а при прекращении трудового договора – в день увольнения, выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, об увольнении, о награждениях, о переводах, справку о заработной плате, справку о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование и другие).

2.8. Работодатель вправе аннулировать трудовой договор (путем издания приказа) в случае если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный трудовым договором.

2.9. Перевод работника на другую работу производится с письменного согласия работника.

Без согласия работника перевод на срок до одного месяца (в течение календарного года) производится только в исключительных случаях, определенных законодательством (ст. 72.2 ТК РФ). При указанном переводе оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 348.12 ТК РФ).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

3.2. Режим рабочего времени для всех работников Учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, трудовым договором.

3.3. Работа в Учреждении осуществляется:

3.3.1. Для административно-хозяйственных работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.3.2. Для тренерского состава шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться для определенных категорий работников в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

3.5. По соглашению между Сторонами могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).

3.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Это правило применяется и в случаях переноса в

установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

3.7. Привлечение к сверхурочным работам, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работников производится только в случаях предусмотренных законодательством (ст. 99, 113 ТК РФ):

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В остальных случаях привлечение к сверхурочным работам, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника с учетом мнения трудового коллектива (Профсоюзного комитета).

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора Учреждения

Запрещается привлечение к сверхурочным работам, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин; работников в возрасте до 18 лет; работников работающих во вредных и опасных условиях труда и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.8. В Учреждении допускается работа с ненормированным рабочим днем. Настоящим Договором в соответствии со ст. 101 ТК РФ установлен перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, в который входят:

- Директор.
- Заместитель директора по спортивной подготовки, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, комендант, главный бухгалтер.
- Инструктор-методист.

Ненормированный рабочий день не изменяет установленной нормы рабочего времени, поэтому на работников с ненормированным рабочим днем распространяются общие правила, касающиеся времени начала и окончания работы. Эти работники на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и в нерабочие праздничные дни. Работники с ненормированным рабочим днем могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Не допускается систематическое привлечение к работе во внеурочное время.

3.9. В Учреждении может допускаться введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов, в случаях, когда по условиям работы в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.10. Продолжительность рабочего времени для административно-хозяйственных работников составляет 40 часов в неделю.

3.11. Тренерам (в том числе старших тренеров), осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени не превышающая 40 часов в неделю при ставке заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

В рабочее время тренеров (в том числе старших 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 его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается приказом Учреждения. Предварительная расстановка тренерских кадров по согласованию с тренерскими советами производится в мае, тарификация - в сентябре.

Ознакомление тренеров с нагрузкой на новый спортивный сезон (год) производится до их ухода в очередной оплачиваемый отпуск.

При распределении рабочей нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности групп и объема нагрузки;
- необходимость предоставления условий специалистам после окончания ими учебного заведения для набора спортсменов в соответствии с рабочей нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность объема рабочей нагрузки на протяжении всего года спортивной подготовки;
- уменьшение рабочей нагрузки возможно в случае уменьшения количества часов по тренировочным планам и программам, сокращения групп.

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Тренировочная нагрузка тренеров (в том числе старших тренеров), находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам

3.12. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

3.13. По заявлению работника сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ, предоставляется:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, повредившим здоровье в период работы в Учреждении вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания;

- работникам, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.14. По просьбе работников работодатель может установить режим гибкого рабочего времени или неполного рабочего дня в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, работник вправе использовать по своему усмотрению. В перерывы для отдыха и питания в течение рабочего дня работник вправе покинуть территорию Учреждения, использовать время отдыха для посещения торговых организаций, лечебного учреждения и т.д.

4.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 1 часа и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

4.4. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Еженедельными выходными днями (ст. 111 ТК РФ):

- при пятидневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье;
- при шести дневной рабочей неделе – воскресенье;
- для тренерского и медицинского персонала выходной день устанавливается согласно расписания тренировочных занятий.

4.5. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзаце 2 и 3 части первой ст. 112 ТК РФ. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

4.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

4.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

4.8. Сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, которые суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 116 ТК РФ).

Продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков работников:

- тренера (включая старшего тренера) и спортсменов в размере 4 календарных дня (в соответствии со ст. 348.10 ТК РФ);
- директора, заместителя директора по административно-хозяйственной работе, заместителя директора по спортивной подготовке, коменданта, главного бухгалтера, инструктора методиста за ненормированный рабочий день продолжительностью 3 календарных дня (в соответствии со ст. 101 ТК РФ);

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, с учетом мнения Совета трудового коллектива (Профсоюзного комитета) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.10. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работников:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- при получении путевки на санаторно-курортное лечение, приобретенной по медицинским показателям;
- в связи с производственной необходимостью (по согласию работника);
- по уважительным семейным обстоятельствам: мужу, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам; в связи с переездом на новое место жительства; в связи с непредвиденными обстоятельствами.

4.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон (в соответствии со ст. 122 ТК РФ) оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.12. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется работникам согласно ст. 123 ТК РФ.

4.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

4.14. 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 (ст. 125 ТК РФ).

4.15. По письменному заявлению работника, дополнительный отпуск может быть заменен денежной компенсацией с соблюдением ограничений установленных ст. 126 ТК РФ.

4.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ). Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника с подобной просьбой и от наличия возможности обойтись без работника в течение определенного времени, как правило, до 5 календарных дней.

Работник имеет право на краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы:

- со свадьбой работника - до 5 календарных дней в году;
- со свадьбой детей - до 5 календарных дней в году;
- со смертью близких родственников - до 5 календарных дней в году;
- с рождением ребенка - до 5 календарных дней в году;
- с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней в году.

4.17. Работникам, имеющих детей школьного возраста 1-3 класс, предоставляется дополнительный (с сохранением заработной платы) выходной день 1 сентября для отправки ребенка в школу.

4.18. Краткосрочный отпуск, без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника предоставляется в соответствии с ст.128, 263 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет- до 14 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году.

4.19. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.20. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ сообщать в письменной форме об этом службе занятости с указанием должности, профессии, специальности, условий оплаты труда каждого конкретного работника не позднее, чем за 2 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 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.2. Работодатель обязуется разрабатывать программы, отражающие меры по сохранению действующих, созданию новых рабочих мест, по подготовке работающих к перемещению на другие вакантные должности или к работе по иным специальностям. А так же разрабатывать предложения по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

5.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизации, а также сокращением численности штатов, рассматриваются работодателем с участием трудового коллектива.

5.4. При сокращении численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ):

а) предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию; добровольный уход на пенсию; увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности и т.п.);
- ограничить сверхурочную работу и совместительство;
- ограничить внешний прием работников;
- перейти на режим неполного рабочего времени;

- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;
- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по профессиям рабочих, являющихся вакантными;

б) преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять:

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;
- работникам, супруг(а) которого уже является безработным (ой);
- родители, воспитывающие детей-инвалидов.
- лицам, достигшим предпенсионного возраста;
- проработавшим в организации более 5 лет.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.5. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации).;
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных категорий детей без матери (за исключением увольнения по пункту 1 подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ).

5.6. Предоставлять первоочередное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению штатов, при наличии у них необходимой квалификации.

5.7. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

5.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее трех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Применять для работников Учреждения основные государственные гарантии по оплате труда работников в соответствии со ст. 130 ТК РФ.

6.2. Оплату труда осуществлять в соответствии с Постановлением Правительства РФ и соответствующими нормативными правовыми актами администрации Алтайского края по оплате труда работников бюджетной сферы.

6.3. Заработная плата работников устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

6.4. Выплата заработной платы Работнику производится два раза в месяц в сроки: 15 и последнего числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Выплата заработной платы производится в денежной валюте Российской Федерации – рублях.

6.6. Заработная плата, включая премии, надбавки и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплачивается путем перечисления денежных средств на пластиковые карты, или выплатой наличных денежных средств в бухгалтерии Учреждения.

6.7. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. По личному заявлению работника бухгалтерией Учреждения в течение 3-ти рабочих дней выдается справка 2-НДФЛ с указанием всех видов начислений, предоставленных льгот и удержаний подоходного налога за предыдущий год.

6.8. Внеплановый аванс выдается работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы в размере до 100 % должностного оклада.

Внеплановый аванс может быть выдан в следующих случаях:

- смерть близкого родственника (матери, отца, жены, мужа, брата, сестры, сына, дочери);
- пожар, кража имущества;
- лечение работника или члена его семьи (супруга, детей), приобретение лекарственных препаратов, оплата медицинских услуг, покупка санаторной путевки;
- свадьба самого работника или его детей;
- оплата за обучение работника или его детей;
- покупка или строительство жилья;
- в связи с тяжелым материальным положением в семье.

6.9. Выплачивать работникам премию за эффективную работу, за многолетний и добросовестный труд в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

6.10. Отдельным категориям работников устанавливаются доплаты, надбавки к должностному окладу, премирование, материальное поощрение согласно внутреннему Положению об оплате труда.

6.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала по мере поступления бюджетных средств. Заработная плата за отработанное время после очередной ее выплаты и до наступления отпуска выплачивается одновременно с отпускными.

6.12. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. 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.

6.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

6.14. По результатам оценки условий труда рабочих мест работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается доплата к должностному окладу.

Конкретные размеры доплаты устанавливаются работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива (Профсоюзного комитета) в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.15. При совмещении профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

6.14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.15. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

6.16. Проводить тарификацию работ и присвоение квалификационных разрядов рабочим в соответствии с общими Положениями единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а категориям специалистов и служащих – в соответствии с квалификационным справочником должностей, с обязательным участием в работе аттестационной комиссии представителя работников.

6.17. Сохранить оплату из расчета среднего заработка:

- работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации на весь срок обучения;
- работникам, за время прохождения периодических медицинских осмотров;
- беременным женщинам для прохождения медицинских обследований, если они не могут быть проведены в нерабочее время.
- работникам, в период нахождения в служебных командировках.

6.18. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представителя работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

7. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РАБОТНИКОВ

В целях развития профессионализма работников работодатель обязуется:

7.1. Предусмотреть:

- систематическое, один раз в 5 года, проведение аттестации руководителей и специалистов; тарификации работ и рабочих;
- формирование резерва на замещение управленческих должностей, организацию работы по повышению квалификации специалистов, включенных в резерв, разработку и внедрение системы их продвижения по службе.

7.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Получения профессионального образования в сроки, установленные законодательством Российской Федерации. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации..

7.3. Работники Учреждение имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест и должностей. Порядок замещения вакансий устанавливается работодателем с учетом мнения трудового коллектива.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

8.1. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего профессионального, или начального профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель представляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. ст. 173, 174, 175, 176 ТК РФ).

8.2. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением Работникам, проходящим профессиональное обучение в учебных заведениях без отрыва от производства.

8.3. Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

8.4. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст.177 ТК РФ).

8.5. К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173-176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

9. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

9.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

9.1.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения представителя работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой. Соглашения по охране труда (Приложение 1);
- работу санитарно-бытовых помещений по установленным нормам (Спин 2.09.04-87 Административные и бытовые здания).
- оборудование санитарно-бытовых помещений, помещений для приёма пищи и оказания медицинской помощи, комнаты отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

- проверку знаний по охране труда руководящего персонала, специалистов и педагогических работников.
- работникам, занятым на работах во вредных и опасных условиях труда следующие компенсации: дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей; доплату к тарифной ставке (окладу), по перечню профессий и должностей с учетом итогов проведения специальной оценки условий труда; молоко или другие равноценные пищевые продукты, лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей.

9.1.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

9.2. Стороны договорились что:

- в случаях невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате которых создаётся реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний в праве отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность Работодателя и представительный орган работников;
- ОТКАЗ ОТ РАБОТЫ ПОСЛЕ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ НЕ ВЛЕЧЁТ ЗА СОБОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА;
- за время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

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

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

10.3. Обеспечивать обязательное медицинское страхование работников Учреждения.

10.4. Работодатель обязуется заключить договор с медицинским учреждением о медицинском обслуживании сотрудников Учреждения с частичным возмещением затрат.

10.5. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива предоставляет работникам социальные льготы и гарантии в пределах средств, имеющихся в Учреждении:

10.5.1. Выделение средств на оплату служебной сотовой связи.

10.5.2. Выплату материальной помощи по личному заявлению работника в следующих случаях:

- на похороны близких родственников (матери, отца, жены, мужа, брата, сестры, сына, дочери);
- при рождении ребенка;

- при бракосочетании работника;
- при пожаре, краже и иных бедствиях.

10.5.3. Выделять работникам транспорт для личных нужд, согласно заявлению с компенсацией за счет работника стоимости ГСМ.

10.6. Премировать работников по случаю юбилейных дат, за высокую результативность и др. в соответствии с Положением об оплате труда.

10.7. За добросовестное отношение к труду, качественное выполнение функциональных обязанностей и активное участие в общественной жизни, ходатайствовать о награждении Почетными грамотами и благодарственными письмами управления Алтайского края по физической культуре и спорту, Почетными грамотами и благодарственными письмами г. Барнаула и Алтайского края.

10.8. В установленные сроки предоставлять органам ИФНС о доходах физических лиц и ПФР достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные Федеральным законом от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзном комитете.

11.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.3. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) Профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюзного комитета, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

11.5. Работодатель обязан предоставить Профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет), транспортом (ст. 377 ТК РФ).

11.6. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

11.7. Члены Профсоюзного комитета включаются в состав комиссий учреждения по распределению фондов стимулирования работников, тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

11.8. Взаимодействие руководителя с Профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

- **учета мнения** Профсоюзного комитета, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- **учета мотивированного мнения** Профсоюзного комитета, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- **согласования**, представляющего собой принятие решения руководителем Учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением Профсоюзного комитета выражено и доведено до сведения всех работников Учреждения его официальное мнение. В случае если мнение Профсоюзного комитета не совпадает с предполагаемым решением

руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- **согласия**, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

11.10. С учетом мнения Профсоюзного комитета производится:

- установление системы оплаты труда;
- составление трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часов (в учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных учреждениях);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определение форм и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- утверждение должностных обязанностей работников (профессиональных стандартов);

- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;

- изменение существенных условий труда.

11.11. С учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюзного комитета, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников Учреждения;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение работником Устава учреждения;

- -применение, работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью спортсменов.

11.12. По согласованию с Профсоюзным комитетом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение спортивной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование стимулирующего фонда заработной платы.

11.13. С согласия Профсоюзного комитета производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами Профсоюзного комитета;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2, работников, являющихся членами Профсоюзного комитета.

12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

12. Профсоюзный комитет обязуется:

12.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда (тарификации), охраной труда и т.д.

12.2. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

12.3. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюзного комитета в комиссии по трудовым спорам и суде.

12.4. Участвовать в работе комиссий учреждения по распределению фондов стимулирования, тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

12.5. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения специальной оценки условий труда работников Учреждения.

10.6. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

10.7. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

10.8. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

10.9. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.10. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

13. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Контроль выполнения коллективного договора, осуществляется сторонами

коллективного договора, указанными в п.п. 1.1 настоящего Договора (ст. 51 ТК РФ).

13.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

13.3. Представитель работников в целях контроля выполнения настоящего коллективного договора, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

13.4. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном федеральным законом.

13.5. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ

14.1. Коллективным договором предусматривается дисциплинарная и административная ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах.

14.2. Согласно ст. 54 ТК РФ представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

14.3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

14.4. В случае совершения подобных правонарушений виновные в том лица, подвергаются штрафу, налагаемому в судебном порядке. Размер штрафа и порядок его взыскания определяется Кодексом РФ об административных правонарушениях (КоАП).

Кроме того, полномочные представители работодателей за невыполнение законодательства о коллективных договорах и соглашениях могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности. При причинении материального ущерба работодателю в связи с нарушением законодательства о коллективных договорах и соглашениях полномочные представители работодателя могут быть привлечены к материальной ответственности.

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком **на 3 года**, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

15.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

15.3. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

15.4. Коллективный договор должен отвечать финансово-экономическим условиям и возможностям организации. Если эти условия существенно меняются (уменьшается или увеличивается доходность), то коллективный договор нуждается в корректировке.

15.5. Изменения и дополнения коллективного договора производятся решением комиссии по заключению коллективного договора в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

15.6. В случае внесения в приложения коллективного договора принципиальных и значимых изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников Учреждения. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно, с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения. Организационную работу по внесению изменений и дополнений, проводит комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

15.7. Любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложениях к коллективному договору доводятся до всех работников Учреждения с объяснением причин, их вызвавших.

15.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в сроки в течение **семи дней** после его подписания. Представительный орган работников обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

15.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем (представителем работодателя) на уведомительную регистрацию в орган по труду по месту нахождения организации.

15.10. За 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении коллективного договора на новый период.

15.11. К коллективному договору прилагаются все документы, на которые сделаны ссылки в основном тексте.

15.12. Настоящий коллективный договор составлен в 3 (трех) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

