

От работодателя:
Директор
ГАУ КО СШ «Победа»
Фадеева Ирина Александровна
Калуга 19.01.2021



М. П.

От трудового коллектива:
Председатель профсоюзной организации
ГАУ КО СШ «Победа»
Зенина Ирина Артуровна
Калуга 19.01.2021

М. П.

Коллективный договор

Государственное автономное учреждение Калужской области «Спортивная школа «Победа» на период с 19.01.2021 по 19.01.2024 (на 3 года)

1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГАУ КО СШ «Победа» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники учреждения в лице Председателя профсоюзной организации Зениной И.А. и директор учреждения Фадеева И.А. именуемый далее "Работодатель", который представляет интересы ГАУ КО СШ «Победа».

1.4. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.5. В договор могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения и по обоюдному согласию сторон.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.



3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами ГАУ КО СШ «Победа» и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в ГАУ КО СШ «Победа»

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.7. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

3.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих, рассматриваются с участием профсоюзной организации ГАУ КО СШ «Победа».

4. Оплата труда

4.1. В соответствие со статьей 135 ТК РФ, Законом Калужской области от 28 декабря 2011 года N 245-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда в государственных учреждениях сферы физической культуры и спорта, молодежной политики Калужской области (с изменениями на 27 июня 2019 года)», заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

4.2. Система оплаты труда работников ГАУ КО СШ «Победа» устанавливается с учетом:

1. Государственных гарантий по оплате труда;
2. Базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
3. Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях;
4. Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных

учреждениях;

5. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

6. Иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными актами в сфере оплаты труда.

4.3. Работодатель обязуется обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Штатное расписание ГАУ КО СШ «Победа» ежегодно утверждается директором учреждения и включает в себя все должности административно-управленческого, финансово кадрового, учебно-тренировочного (основного), административно-хозяйственного, инженерно-технического и прочего обслуживающего персонала.

4.5. Компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) являются составной частью заработной платы (оплаты труда работника) и имеют целью компенсировать дополнительные материальные и физиологические затраты, связанные с выполнением трудовой функции.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора ГАУ КО СШ «Победа» в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, на основании приказа. Решение об установлении стимулирующих выплат принимается директором в отношении каждого из вышеназванных работников персонально в соответствии с перечнем выплат и показателями результативности труда.

4.7. Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день производится в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

4.8. При увольнении работника выплачивается компенсация за все неиспользуемые отпуска.

4.9. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца – 1 и 15 числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.11. При выплате заработной платы работнику выдается расчётный листок.

5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу ГАУ КО СШ «Победа» не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

5.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью

труда и квалификацией.

5.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации ГАУ КО СШ «Победа», при ухудшении финансово-экономического положения организации.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

5.4.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

5.4.3. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГАУ КО СШ «Победа» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

6.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГАУ КО СШ «Победа» на основании действующего трудового законодательства РФ.

6.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

6.5. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.6. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка ГАУ КО СШ «Победа».

6.7. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

6.7.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

6.7.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

6.7.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

6.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

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 руководителя предприятия.

6.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.10. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения первичной профсоюзной организации ГАУ КО СШ «Победа».

6.11. Работодатель обязуется обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.12. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.13. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.14. Тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня.

6.15. В соответствии со статьями 116 и 191 ТК РФ Работодатель предоставляет тренерам дополнительный оплачиваемый отпуск за определенные спортивные достижения спортсменов, осваивающих программу спортивной подготовки под их руководством, а

также за сопровождение спортсменов на спортивных соревнованиях, согласно представленному ниже списку:

- за получение спортсменом, осваивающим программу спортивной подготовки, звания кандидата в мастера спорта – 1 день за каждого;
- за участие спортсмена (-ов) или команды спортсменов, осваивающих программу спортивной подготовки, в соревнованиях уровня субъекта РФ и выше – не более 1 дня;
- за личное сопровождение спортсмена (-ов) или команды спортсменов на соревнованиях (не менее 6 соревнований за календарный год) – 1 день;
- за своевременную подготовку и сдачу документов, связанных с тренировочным процессом и своевременное оформление необходимых медицинских справок спортсменов, осваивающих программу спортивной подготовки под руководством тренера – не более 1 дня;
- занятие спортсменом, командой спортсменов, осваивающих программу спортивной подготовки под их руководством, призовых мест (1-3 место) на соревнованиях уровня субъекта РФ и выше – не более 1 дня.

Дополнительные дни оплачиваемого отпуска, предоставляемые в соответствии с настоящим пунктом, предоставляются, начиная с 2022 года, включаются в ежегодный график отпусков в установленном законодательством порядке.

6.16. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173-177) работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

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

6.18. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

6.19. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

6.20. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

7.1.1. Обеспечивать реализацию политики учреждения в области охраны труда.

7.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной безопасности и настоящим коллективным договором.

7.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.3.2. Соблюдать требования противопожарной безопасности.

7.3.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.4. 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;

7.3.5. 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);

7.3.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. При необходимости безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

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

8.2.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности ГАУ КО СШ «Победа» для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего коллективного договора.

8.2.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроки.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор заключен в письменной форме, составлен в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

9.2. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года и действует с даты его подписания.

