

От работодателя:

И.о. директора

ГБУ ДО РО «СШОР № 5»



С.А. Несудимова

МП

"07" 07

2024 года

От работников:

Председатель

профсоюзной организации

ГБУ ДО РО «СШОР №5»



К. Л. Пуленко

МБУ ДО РО

"СШОР № 5"

2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования
Ростовской области
«Спортивная школа олимпийского резерва № 5»
ИНН 6164058441
с 01.01.2024 г. по 31.12.2026 г.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № _____
от _____

г. Ростов-на-Дону
2024 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Ростовской области «Спортивная школа олимпийского резерва № 5».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) законодательными и нормативными правовыми актами. Целью коллективного договора является определение взаимных обязательств работодателя и работников учреждения, касающихся защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов сотрудников, установление дополнительных гарантий, льгот и преимуществ работников, создание благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствии с особенностями деятельности и финансовыми возможностями учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Пуленко Константина Леонидовича (далее – профком);
- государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Ростовской области «Спортивная школа олимпийского резерва № 5» в лице его представителя – и.о. директора Несудимовой Светланы Александровны (далее – работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (статья 43 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (статья 43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (статья 43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности ГБУ ДО РО «СШОР №5» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (статья 43 ТК РФ).

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (статья 44 ТК РФ).

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

1.13. В целях развития социального партнерства Стороны признали необходимым создание на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникших разногласий и обеспечению

постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора. Срок полномочий комиссии – срок действия коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

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

1.15. Соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета, как полномочного представителя работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в порядке, предусмотренном ст.ст. 371, 372 ТК РФ.

1.16. Перечень локальных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате и стимулировании труда работников;
- 3) перечень обоснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 4) положение о деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 5) соглашение по охране труда;
- 6) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 7) образцы трудовых договоров;
- 8) образец расчетного листка;
- 9) положение о защите персональных данных работников;
- 10) другие локальные нормативные акты.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с 01.01.2024 г. и действует до 31.12.2026 г. включительно. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2. Трудовые отношения

2.1. 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 Учреждения и трудовыми договорами.

2.2. 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 ст. 58-59 ТК РФ.

2.3. Содержание трудового договора (контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными

и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебно-тренировочной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

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

2.7. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

2.8. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.9. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. (ст. 351.7 ТК РФ). В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности). Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

2.10. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

2.11. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса.

2.12. Работник, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности, в случае отсутствия вакансии по такой должности – на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их

отсутствии – на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана работнику по состоянию здоровья.

3. Режим рабочего времени и времени отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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 законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени на основании действующего трудового законодательства РФ.

3.2. 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.

3.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников на основании действующего трудового законодательства РФ.

3.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами Трудового Кодекса РФ.

3.5. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

3.6. Выходной день для тренерско-преподавательского персонала устанавливается согласно расписанию учебно-тренировочных занятий, для остальных сотрудников выходные дни суббота и воскресенье.

3.7. Педагогическим работникам устанавливается продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска и составляет 42 календарных дня по следующим должностям:

- директор, заместитель директора по учебно-спортивной подготовке, заместитель директора по методической работе, тренер-преподаватель, старший инструктор-методист, инструктор-методист.

3.8. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска других работников Учреждения устанавливается 28 календарных дней.

3.9. Руководитель учреждения с учётом своих производственных и финансовых возможностей вправе самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для других работников с ненормированным рабочим днём.

Основанием для установления ненормированного рабочего дня является необходимость периодического выполнения должностных обязанностей по соответствующей должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Условие об установлении ненормированного рабочего дня определяется в трудовом договоре.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день может предоставляться одновременно с ежегодным отпуском.

3.10. Работник, призванный на военную службу по мобилизации или заключивший контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора

имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

3.11. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей ежегодного отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.12. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждаемым Работодателем с учетом мнения комиссии не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График ежегодных отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников. Работник должен быть извещен под роспись о времени начала ежегодного отпуска не позднее чем за две недели до его начала.

3.13. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

3.14. 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.

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

3.16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы устанавливаются работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.17. Работодатель предоставляет работникам отпуск при наличии финансовых средств - с сохранением заработной платы, при отсутствии - без сохранения платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 3 дней без сохранения заработной платы;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 15 дней без сохранения заработной платы;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней без сохранения заработной платы;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней без сохранения заработной платы;
- на похороны близких родственников – 3 дня с сохранением заработной платы;
- работающим инвалидам – 2 дня с сохранением заработной платы;
- при необходимости лечения и наличии санаторной путевки предоставлять возможность использования отпуска на период лечения;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

3.18. Работодатель не вправе без согласия Работника производить его отзыв из отпуска.

3.19. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

3.20. Все действия работодателя по определению времени отдыха работникам Учреждения производятся согласно разделу V, ТК РФ.

3.21. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

- обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников;
- устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьями 92 ТК РФ;
- устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьями 93 ТК РФ;
- уменьшает продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.22. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

3.23. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзной организации.

3.24. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

Для всех остальных работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю.

3.25. В рабочее время тренеров-преподавателей, осуществляющих работу, включается учебно-тренировочная работа, индивидуальная работа со обучающимися, 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 с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

3.26. Трудовой распорядок в Учреждении определяются правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами и (или) дополнительными соглашениями.

3.27. Тренерам-преподавателям, осуществляющим работу, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно учебно-тренировочной работы 18 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

3.28. За учебно-тренировочную работу, выполняемую работником, с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной учебно-тренировочной работы.

3.29. Объем учебно-тренировочной нагрузки работников определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается приказом Учреждения.

3.30. Объем учебно-тренировочной нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Распределение учебно-тренировочной нагрузки тренеров-преподавателей производится, исходя из количества часов по учебно-тренировочному плану, обеспеченности кадрами.

3.31. При распределении учебно-тренировочной нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности групп и объема учебно-тренировочной нагрузки;
- необходимость предоставления условий специалистам после окончания ими учебного заведения для набора обучающихся в соответствии с рабочей нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;

- стабильность объема рабочей нагрузки на протяжении всего учебно-тренировочного года;

- уменьшение рабочей нагрузки возможно в случае уменьшения количества часов по учебно-тренировочным планам и программам, сокращения групп.

3.32. Объем учебно-тренировочной нагрузки работников, установленный на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (учебно-тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

3.33. При определении объема учебно-тренировочной нагрузки на следующий год (учебно-тренировочный период, спортивный сезон) сохраняется преимущество работников в подготовке обучающихся, не допускается ее изменение в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

3.34. Об изменениях объема учебно-тренировочной 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 учебно-тренировочной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.35. Учебно-тренировочная нагрузка тренеров-преподавателей, 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.

3.36. При необходимости, работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) по распоряжению руководителя.

3.37. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по согласованию с профкомом и с согласия работника с предупреждением об этом работника не позднее, чем за 2 месяца в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителей) имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

4. Оплата и нормирование труда

4. Стороны считают необходимым:

4.1. Добиваться увеличения фонда оплаты труда, повышения заработной платы работников, доведения средней заработной платы тренеров учреждения до уровня не ниже средней заработной платы работников, занятых в сфере экономики Ростовской области.

4.2. Стороны исходят из того, что:

4.2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе действующего Положения об оплате труда работников Учреждения и иными локальными нормативными актами.

4.2.2. Изменения и дополнения в Положение об оплате труда работников вносятся работодателем по мере необходимости, исходя из требований нормативно-правовых актов. При этом изменения и дополнения в Положение об оплате и стимулировании труда работников в любом случае согласовываются с выборным профсоюзным органом и не

могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

4.2.3. Заработная плата работникам выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Выплата заработной платы осуществляется до 24 числа текущего месяца и до 9 числа следующего месяца.

Работник имеет право заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменном форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне этого дня. Работодатель письменно извещает каждого работника о составных частях заработной платы. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2.4. Заработная плата в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов (окладов), установленных путем отнесения должности к соответствующей профессиональной квалифицированной группе (ПКГ);
- доплаты за выполнение работ, связанных с тренировочным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате и стимулировании труда работников, локальными нормативными актами учреждения.

4.2.5. Размеры должностных окладов тренерскому составу и иным работникам устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной подготовки с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Работникам могут быть установлены следующие выплаты:

а) компенсационного характера:

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (устанавливается с письменного согласия работника);

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

б) стимулирующего характера:

за выслугу лет;

за интенсивность и высокие результаты труда;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы и т.д.

иные выплаты стимулирующего характера.

4.3.2. Перечень, размеры и условия установления и осуществления компенсационных и стимулирующих выплат определяются по согласованию с профсоюзным комитетом в Положении об оплате труда, трудовых договорах работников.

4.4. Стороны признают, что работодатель не имеет права обязать работника выполнять работу, обусловленную договором, если он не выполняет свою основную обязанность перед работником – своевременно и полностью оплачивать его труд (статья 136 ТК РФ). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до момента выплаты заработной платы, с сохранением среднего заработка.

Для возобновления работы работодатель обязан оплатить в полном объеме, включая денежную компенсацию в размере одной стопятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета (статья 142, 236 ТК РФ). В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода его на работу.

4.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала по письменному заявлению работника переносится до дня, следующего после выплаты отпускных (статья 136 ТК РФ), либо на другой срок, согласованный с работником, с письменного согласия (статья 124 ТК РФ).

4.6. В случае проведения забастовки ввиду невыполнения или нарушения работодателем условий соглашений, коллективных договоров в соответствии со статьей 414 ТК РФ работникам. Участвующим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном объеме за весь период забастовки.

4.7. При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада, в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера оклада более высокой оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. Стороны договорились, что за учреждением признается право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть использованы на увеличение размера надбавок и выплат стимулирующего характера.

4.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения (массовым является сокращение от 5 и более человек), не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ). Уведомление работников должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2. ст.81 ТК РФ) производить по согласованию профкома (статья 82 ТК РФ).

Увольнение председателей, их заместителей выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374 ТК РФ).

5.3. Не допускается увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.4. Стороны договорились:

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

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- если один из родителей призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О военной обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- работники, награжденные государственными наградами;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.5. Профком обязуется:

- осуществлять контроль по соблюдению работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров (контрактов) с работниками;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров (контрактов) с работниками – членами профсоюза (статья 373 ТК РФ);
- обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров (контрактов).

5.6. При появлении рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает прием на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

6.1. Повышение квалификации работников проводится не реже одного раза в четыре года, профессиональная подготовка и переподготовка – по мере необходимости.

Повышение квалификации педагогических работников проводится не реже чем один раз в три года.

6.2. Целями повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки являются:

- Обновление теоретических и практических знаний, умений и навыков работников в связи с повышением требований к уровню квалификации.
- Удовлетворение потребностей работников в получении новых профессиональных знаний и в приобретении опыта организации процесса спортивной подготовки в соответствии с современными тенденциями развития спортивной науки.
- Соответствия критериям профессиональных стандартов.

6.3. Конкретные сроки прохождения работниками курсов повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки устанавливаются локальным актом учреждения (планом).

6.4. Плановое повышение квалификации профессиональной переподготовки считается пройденным работником, если он успешно освоил программу повышения квалификации и профессиональной переподготовки и предоставил документ о пройденном обучении.

7. Охрана труда

7. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется обеспечить:

7.1. Право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, отвечающие требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, а также несет ответственность в установленном законодательством порядке за возмещение вреда, причиненного работнику трудовым увечьем и профессиональным заболеванием;

7.2. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

7.3. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

7.4. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

7.5. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и дезинфицирующих средств;

7.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований по охране труда;

7.8. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

7.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.10. Организацию проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.11. Организацию и проведение периодических, в течение трудовой деятельности, медицинских осмотров работников организации (статьи 185, 213, 266 ТК РФ);

7.12. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

7.13. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

7.14. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно -

правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

7.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

7.16. Расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.17. Ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (статья 253 ТК РФ);

7.18. Регулирование труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (статья 265 ТК РФ);

7.19. 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;

7.20. Беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, 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;

7.21. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки;

7.22. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации и статьями 212, 227 ТК РФ;

7.23. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении ВИЧ»

7.24. Ознакомление работников с требованиями охраны труда;

7.25. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;

7.26. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

8. Работодатель как социальный партнер признает права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета, членов профсоюза определенные ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», региональными соглашениями, коллективным договором.

8.1. Стороны обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности как законному представителю интересов работников.

8.2. Работодатель представляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, другим социально-экономическим вопросам; своевременно рассматривает заявления, обращения, требования и предложения профсоюзного органа и дает мотивированный ответ.

8.3. Работодатель предоставляет профсоюзному органу безвозмездно помещение, для работы профсоюзного органа и проведения собраний; содействует профсоюзному комитету в использовании информационной системы для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и выполнению коллективного договора, регионального и территориального соглашений.

8.4. Работодатель обеспечивает перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1 % (при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзов, а также других работников, не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора). Перечисление денежных средств производится в полном объеме одновременно с выдачей средств на заработную плату.

Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов выборного органа, признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

8.5. Работодатель, за счет средств учреждения, может устанавливать членам профсоюза, которые являются полномочными представителями работников в социальном партнерстве (председателю первичной профсоюзной организации другим члена выборного профсоюзного органа, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы), стимулирующую выплату за организацию работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа учреждения в виде надбавки к заработной плате до 30% ставки должностного оклада (статья 377 ТК РФ).

8.6. Представители выборного профсоюзного органа, согласно решению профкома, входят в состав комиссий: аттестационной, комиссии по охране труда и др.

8.7. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства руководителя и его заместителей в уставную деятельность профсоюзной организации.

8.8. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзной организации, выявивших нарушения трудового законодательства, условий труда в связи с использованием возложенных на них общественных обязанностей не допускается (статья 3 ТК РФ).

8.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома, не освобожденные от основной работы, могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК

РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (статья 374 ТК РФ).

8.10. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (статья 113 ТК РФ);
- очередь предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- систему установления заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- применение системы нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные условия труда (статья 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ).

9. Обязательства профкома

Первичная профсоюзная организация и профсоюзный комитет обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль по соблюдению работодателем и его представителями трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

9.3. Осуществлять контроль по правильному расходованию фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.4. Осуществлять контроль по правильному ведению и хранению трудовых книжек работников, по своевременному внесению в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

9.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде,

условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 ТК РФ).

9.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль по своевременному назначению и выплате работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.9. Осуществлять контроль по правильному и своевременному предоставлению работникам отпусков и их оплаты.

9.10. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации тренеров-преподавателей, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.12. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких родственников или для лечения серьезного заболевания.

9.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10. Контроль по выполнению коллективного договора

Ответственность сторон:

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

10.3. Осуществляют контроль по реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются по результатам контроля на общем собрании.

10.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор действует с 01 января 2024 г. по 31 декабря 2026 года.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Список приложений к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение № 1).
2. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ростовской области "Спортивная школа олимпийского резерва № 5" на 2024 год (приложение № 2).
3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение мыла и моющих средств (приложение № 3).

4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты (приложение № 4).
5. Положение о выделении материальной помощи членам профсоюза (приложение № 5).
6. Положение о деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (приложение № 6).
7. Соглашение по охране труда (приложение № 7).
8. Образец трудового договора с работником (приложения № 8).
9. Образец расчетного листка (приложение № 9).
10. Положение об организации и порядке работ по обеспечению безопасности персональных данных (приложение № 10).