

Общее собрание работников
МУ «СШОР № 3» г. Саратова
(наименование органа, представляющего работников)

Специалист
по персоналу [подпись] Н.А. Плотникова
(должность) (подпись) (ФИО)

« 26 » марта 2021 г.

Муниципальное учреждение
«Спортивная школа олимпийского
резерва № 3» г. Саратова
(МУ «СШОР № 3» г. Саратова)

Директор [подпись] А.В. Сурков
(должность) (подпись) (ФИО)

« 26 » марта 2021 г.
М.П.

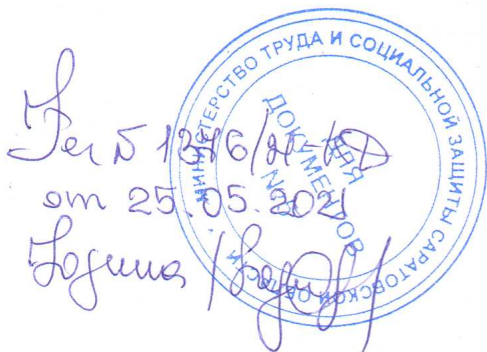


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021—2024 г. г.

Муниципального учреждения
«Спортивная школа олимпийского резерва № 3»
г. Саратова
(МУ «СШОР № 3» г. Саратова)
(полное наименование образовательного учреждения (по Уставу))

Утвержден на собрании работников
Протокол № 1
от «26» января 2021 года



г. Саратов
2021 г.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель МУ «СШОР № 3» г. Саратова в лице директора Суркова Анатолия Валентиновича и Работники, интересы которых представляет общее собрание работников МУ «СШОР № 3» г. Саратова в лице специалиста по кадрам Плотниковой Натальи Алексеевны.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва № 3» г. Саратова (далее — Учреждение), создания благоприятных условий деятельности Учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем в лице их представителей, именуемых в дальнейшем сторонами.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем и некоторые другие вопросы. Стороны обязуются выполнять взаимные обязательства по вопросам условий труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами, не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на три года: 2021-2024, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

Работодатель обязуется:

1.8. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под подпись.

РАЗДЕЛ 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

В области оплаты труда стороны договорились:

2.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме — рублями.

Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.2. Должностные оклады для работников устанавливаются, исходя из фонда заработной платы, согласно нормативам оплаты труда, из расчета месячной ставки заработной платы с учетом возможных стимулирующих надбавок и компенсационных выплат, устанавливаемых ежегодно при тарификации по «Положению об оплате труда и системе оценки деятельности Муниципального учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва № 3» г. Саратова.

2.3. Оплата труда работников производится в соответствии с решением Саратовской городской Думы.

2.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме (рублями) путем перевода на банковские лицевые счета работников.

2.5. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 6-го числа начисляется заработная плата под расчет за прошедший месяц, 21-го числа начисляется заработная плата за первую половину текущего месяца (аванс). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме,

приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере 2/3 ставки (оклада). В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

2.6. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности.

2.7. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

2.8. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается с соблюдением Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству или на условиях неполного рабочего дня, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

2.10. Учреждение создает необходимые условия для повышения квалификации своих работников.

2.11. При увольнении работнику выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

2.12. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

2.13. Работодатель гарантирует всем работникам начисление и перечисление страховых взносов на:

- обязательное пенсионное страхование;
- социальное страхование;
- социальное страхование от несчастного случая;
- обязательное медицинское страхование.

Работодатель обязуется:

2.14. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам в размерах, не ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп и не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

2.15. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ).

2.16. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

2.17. Производить доплату работникам за работу с вредными условиями труда согласно перечню работ с неблагоприятными условиями труда.

2.18. Ввести режим гибкого рабочего времени, при которой начало и окончание рабочей смены определяется по соглашению сторон (ст. 102 ТК РФ).

2.19. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не менее 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель обязуется:

3.1. Сообщать работникам в письменной форме о принятии решения о изменениях в трудовых договорах, сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников — не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.4. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

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

3.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.7. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации (ст. 197 ТК РФ).

3.8. В случае направления работника в командировку или для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились:

4.1. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю; сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет — не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю; занятых на работах с вредными условиями труда — не более 36 часов в неделю; тренеров — не менее 24 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), (ст. 350 ТК РФ).

При работе в режиме гибкого рабочего времени устанавливать рабочую смену согласно утвержденному графику работы.

4.2. Продолжительность еженедельного отдыха не может быть менее 42 часов.

4.3. Выходные дни представляются согласно правилам внутреннего распорядка.

4.4. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с очередностью, согласно утвержденному руководителем учреждения графику отпусков, продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Тренерам и спортсменам также предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня (ст. 348 ТК РФ).

4.5. Работодатель имеет право заключать с работником договор на определенный срок для работы по совместительству или с испытательным сроком от трех месяцев.

Работодатель обязуется:

4.6. При приеме на работу ознакомить работника с действующими в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

4.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производить с письменного согласия работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.4. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.5. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.6. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников — до 5 календарных дней;

- в связи с особой юбилейной датой работника (50 лет, и т.п.) — 1 день;

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).

Работники обязаны:

4.8. Обеспечивать сохранность контингента.

4.9. Повышать спортивное мастерство лиц, проходящих спортивную подготовку.

4.10. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с представительным органом работников;
- графиком сменности, составленным работодателем и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем.

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязан:

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

5.1.1. Знакомить работника с должностными обязанностями, инструкциями и правилами по технике безопасности.

5.1.2. Своевременно осуществлять выполнение мероприятий, направленных на улучшение условий по охране труда, производственной санитарии и противопожарной безопасности.

5.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи.

5.1.4. Обеспечивать наличие нормативных документов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

5.1.5. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, противопожарной безопасности и предупреждению травматизма.

5.1.6. Принимать меры по недопущению несчастных случаев с работниками и лицами, проходящими спортивную подготовку.

5.1.7. Проводить своевременно расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.1.8. Обеспечивать выполнение всех работ по подготовке к зимнему отопительному сезону. Обеспечивать в течение зимнего периода тепловой режим во всех помещениях Учреждения в соответствии с СанПиН.

Обеспечивать проведение влажной уборки во всех помещениях Учреждения в соответствии с СанПиН.

5.1.9. Организовывать ежегодные медицинские осмотры работников Учреждения.

5.1.10. Отвечать за правильность оформления листков нетрудоспособности, проверять правильность выплаты пособий по больничным листам.

5.1.11. Провести специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране труда.

5.1.12. К лицам, допустившим нарушение трудовой дисциплины, принимать меры дисциплинарного воздействия, вплоть до увольнения, согласно ст. 81 ТК

5.2. Работники обязаны:

5.2.1. Соблюдать предусмотренные законодательствами и иными нормативными правовыми актами требования по охране труда.

5.2.2. Обеспечивать безопасное проведение тренировочного процесса. Уметь оказывать первую медицинскую помощь при несчастных случаях.

5.2.3. Сообщать работодателю о любом несчастном случае, о случаях возникновения опасности для его жизни и здоровья или жизни и здоровья занимающихся.

5.2.4. Проходить обязательные медицинские осмотры в течение трудовой деятельности.

5.2.5. Принимать участие в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, в расследовании происшедшего с работником или занимающимся несчастного случая.

5.2.6. Проходить инструктажи по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.3. Работники имеют право:

5.3.1. Отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника.

5.3.2. Разрешить передачу персональных данных третьим лицам только по письменному запросу.

РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

Стороны договорились:

б. 1. Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- подарков, билетов на новогодние елки.

6.2. В случае выделения работнику путевки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

6.3. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, лес и т.п.).

6.4. В случае участия работников во всероссийских, областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

6.5. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование в соответствии с Федеральным законом 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» от 15.12.2001 г. работодатель обязан:

- производить уплату сумм платежей по страховым взносам в бюджет Федеральной налоговой службы ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц, или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы;

- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно по каждому работнику, в пользу которого осуществляются выплаты; предоставлять в соответствующие органы Пенсионного Фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения и выплаты обязательного страхового обеспечения;

- информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносах;

- предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставляемых в территориальные органы Пенсионного Фонда РФ.

РАЗДЕЛ 7. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

7.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

7.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются создаваемой комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

8.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

8.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

8.5. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.6. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

От работников:


Председатель общего собрания
работников МУ «СШОР № 3» г. Саратова,
специалист по персоналу

 Н.А. Плотникова

«26» марта 2021 г.

От работодателя:

Директор Муниципального учреждения
«Спортивная школа олимпийского
резерва № 3» г. Саратова
(МУ «СШОР № 3» г. Саратова)


А.В. Сурков
МУ «СШОР № 3»
г. САРАТОВА
«26» марта 2021 г.
М.П.



Прошито, пронумеровано,
скреплено подписью и печатью

11 (десять один)) лист в

Директор А.В.Сурков

