КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное учреждение
«Спортивная школа города Ишима»
(наименование организации)
на 2020 - 2023 годы

Коллективный договор утвержден на общем собрание работников
МАУ «Спортивная школа города Ишима»
(Протокол от «31» марта 2020 года)

Коллективный договор вступает в силу с «31» марта 2020 г

Работодатель:

_____ С.Б. Костельный
(подпись)

Директор муниципального автономного учреждения «Спортивная школа города Ишима»

« 31 » марта 2020 год

Представитель работников:

_____ М.В. Воронкова
(подпись)

Председатель профсоюзной организации муниципального автономного учреждения «Спортивная школа города Ишима»

« 31 » марта 2020 год

Согласовано:
Председатель ИГО
Профсоюза РГУ и ОО РФ _____ И.В. Быковская

РАЗДЕЛ 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении «Спортивная школа города Ишима» и заключен между Работниками и работодателем в лице их представителей на период с «31» марта 2020 года по «30» марта 2023 года.

Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), 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 наиболее благоприятных условий труда.

1.1. Сторонами Договора являются:

-Муниципальное автономное учреждение «Спортивная школа города Ишима» в лице его представителя – директора Учреждения Костельного Станислава Богдановича (далее - Работодатель).

-Работники Учреждения, в лице их Представитель – председателя Профсоюзного комитета МАУ «Спортивная школа города Ишима» Воронковой Марины Валерьевны (далее - Профсоюзный комитет).

Стороны, заключившие Договор, признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его выполнять.

1.2. Действие Договора распространяется на всех Работников Работодателя независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости.

1.3. 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.

1.4. Обязательства Сторон по данному Договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством (федеральным, областным, отраслевым соглашениями).

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования Учреждения, расторжения трудового договора с его руководителем.

Договор сохраняет свое действие в случае реорганизации Учреждения в форме преобразования. При реорганизации в иных формах Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.

При ликвидации организации коллективный оговор действует в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Договор заключается сроком на 3 года (часть 1 статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации) и вступает в силу со дня его подписания.
Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет

1.7. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному соглашению Сторон.

Стороны договорились, что изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Стороны определяют следующие формы участия Работников в управлении Учреждением непосредственно или через Профсоюзный комитет:

-учет мнения Профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных ТК РФ;

-проведение Профсоюзным комитетом консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

-получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;

-обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

-обсуждение Профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития Учреждения.

1.9. Представители Работников имеют право получать от Работодателя информацию по вопросам:

-реорганизации или ликвидации Учреждения;

-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 Учреждения.

1.10. Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

Работодатель обязуется ознакомить с Договором, всех работников, а так же всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий настоящего Договора.

РАЗДЕЛ 2 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Социальное партнерство в сфере труда – система взаимоотношений между Работниками (представителями Работников), Работодателем (представителями Работодателя), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений.

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения, необходимость улучшения положения Работников, Работодатель и профсоюзный комитет договорились совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий Работников Учреждения.

2.2. Работодатель:

-принимает оперативные меры по своевременной выплате Работникам Учреждения заработной платы;

-предоставляет профсоюзному комитету по его просьбе следующую информацию с соблюдением требований ст. 88 ТК РФ: о выплате заработной платы, стимулирующих и компенсационных выплат Работникам Учреждения, о размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям Работников; об объеме задолженности по выплате заработной платы, показатели по условиям и охране труда, по планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) Работников; о состоянии материальной базы Учреждения;

-организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке Работников Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации;

-предоставляет возможность представителям профсоюзного комитета принимать участие в совещаниях, работе комиссий и других мероприятиях.

Профсоюзный комитет:

-осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками;

-обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов Работников Учреждения;

-оказывает членам первичной профсоюзной организации Учреждения помощь в вопросах применения трудового права, законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

-представлять в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

-участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении;

-предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений Работников.

-содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Договор;

- использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Учреждения;

-осуществляет контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

-нацеливает Работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, полное, своевременное выполнение трудовых обязанностей;

-содействует проведению специальной оценки условий труда и создает условия для обеспечения безопасности жизни и здоровья Работников Учреждения.

2.3. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при которых Работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета:

-Правила внутреннего трудового распорядка;

-Положение по оплате труда и материальном стимулировании работников;

-Положение о премировании;

-Положение об оказании материальной помощи;

-Положение о защите персональных данных;

-Соглашение по охране труда

2.6. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного

договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

2.7. Лица, представляющие Работодателя либо Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения регулируются трудовым договором, условия которого не должны противоречить законодательству Российской Федерации о труде.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным и территориальным соглашениями, настоящим Договором.

3.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени.

3.3. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его с настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

3.4. При заключении трудового договора с Работником, по его просьбе ему может быть оказана консультация Представителем от работников Учреждения по вопросам заключения и содержания трудового договора.

3.5. Стороны согласились, что Представитель от работников имеет право знакомиться с содержанием трудовых договоров – членов профсоюза.

3.6. В случае выявления нарушений трудового договора, трудового законодательства Представитель от работников направляет Работодателю требование об устранении нарушений.

3.7. Работодатель обязан в недельный срок (семь календарных дней) с момента получения требования об устранении выявленных нарушений письменно сообщить Представителю от работников о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

3.8. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя, либо Работника, только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.9. Согласно статьи 212 Трудового кодекса РФ Работодатель не вправе допускать работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения ими обязательных медицинских осмотров, когда их прохождение является обязательным в соответствии с законодательством.

Целью предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу являются определение соответствия состояния здоровья работников поручаемой им работе и раннее выявление и профилактика профессиональных заболеваний.

3.10. Работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, в трудовых отношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, времени отдыха и других условий пользуются дополнительными гарантиями, установленными ТК РФ.

Запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

3.11. Инвалиды имеют право заключать трудовые договора с Работодателем с учетом индивидуальных программ реабилитации.

Отказ в заключение трудового договора, перевод инвалида на другую работу, изменение условий труда по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда по заключению уполномоченного государственного органа в области социальной защиты населения состояние его здоровья препятствует выполнению трудовых обязанностей либо угрожает его здоровью и (или) безопасности труда других лиц.

Работодатель обязан создавать условия инвалидам для доступа к производственным зданиям, сооружениям, помещениям путем проектирования и приспособления рабочих мест и рабочих помещений, оборудовать жилые помещения специальными средствами и приспособлениями в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

3.12. Заключая трудовой договор, Стороны могут предусмотреть в нем испытание Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. В случае, когда Работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании

может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Случаи, при которых испытание при приеме на работу не устанавливается, а так же сроки испытания, определены статьей 70 ТК РФ.

3.13. С целью оперативного вовлечения лиц, поступивших на работу, в деятельность Учреждения, улучшения качества их подготовки в соответствии со стандартами и нормами, принятыми в Учреждении, быстрого освоения новыми Работниками корпоративной культуры, развития позитивного отношения к работе Работнику может устанавливаться стажировка.

Длительность прохождения стажировки от одного до двух месяцев.

3.14. Работники Учреждения имеют право работать на условиях внутреннего или внешнего совместительства – в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

3.15. Работнику можно поручить выполнение дополнительной работы наряду с обязанностями, определенными трудовым договором. Дополнительная работа может выполняться, в частности, в порядке совмещения профессий (должностей) (ч. 2 ст. 60.2 Трудового кодекса РФ).

3.16. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению Сторон, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Изменение существенных условий трудового договора по инициативе Работодателя допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определённой квалификации или должности) (статьи 74 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статьи 74, 162 ТК РФ).

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации.

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

3.18. Трудовая договоренность между Работодателем и Работником может аннулироваться по соглашению сторон, в случае обоюдного их согласия, что подтверждается статьей 78 Тк РФ.

3.19. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (статья 79 Тк РФ) за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из Сторон не потребовала их прекращения.

3.20. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию (по пункту 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ), предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за 2 недели (14 календарных дней).

До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. О желании отозвать заявление Работник сообщает Работодателю в письменной форме (соответствующим заявлением).

Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключение трудового договора.

3.21. Трудовой договор, может быть, расторгнут по инициативе Работодателя в случае:

-ликвидации Учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);

-сокращения численности или штата Работников Учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);

-несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);

-смены собственника имущества Учреждения (в отношении директора, заместителей директора и главного бухгалтера) - пункт 4 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ;

-представления Работником подложных документов при заключении трудового договора (пункт 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);

-неудовлетворительного результата испытания (часть первая статьи 71 Трудового кодекса РФ);

-приема на работу Работника, для которого эта работа будет являться основной (в отношении лиц, работающих по совместительству и заключивших трудовой договор на неопределенный срок) - ст. 288 Трудового кодекса РФ;

-в других случаях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.22. Работодатель обязуется уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

3.23. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения. В случае проведения процедур банкротства

предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.24. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

-ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме работ, на которых невозможно приостановить производство);

-приостанавливает найм новых Работников;

-вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения Работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения Работников.

При введении режима неполного рабочего времени (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя), а так же при приостановке работы, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

3.25. Стороны договорились, что преимущественное право на сохранение места работы, при сокращении штатов или численности, при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

-одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

-родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

-молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

-лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии).

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

При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определённый срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу Работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штатов.

3.27. Работодатель обязуется высвобождаемым Работникам в связи с сокращением численности или штата:

-предлагать рабочие места, любую имеющуюся у Работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

-гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата Работников организации (ст.ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ)

-при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух Работников из одной семьи.

3.28. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работников, подлежащих высвобождению, Работодатель обязан предупреждать персонально под расписку не менее чем за два месяца (ст. 180 ТКРФ).

3.29. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства Учреждения).

3.30. Один из вариантов постоянного перевода обозначен в части 2 статьи 72.1 ТК РФ - на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор должен быть прекращен по пункту 5 части 1 статьи 77 ТК РФ - в связи с переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю.

Расторжение трудового договора по причине отказа Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора возможно в силу указания данного основания в пункте 7 части 1 статьи 77 ТК РФ.

У Работодателя возникает обязанность уведомить Работника о предстоящих изменениях в письменной форме не позднее чем за два месяца и указать причины, вызвавшие эти изменения. В случае несогласия Работника на работу в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предлагать ему другую имеющуюся у него работу, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор с ним расторгается по пункту 7 части 1 статьи 77 ТК РФ.

3.31. Если в соответствии с медицинским заключением Работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев, при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается по пункту 8 части 1 статьи 77 ТК РФ.

3.32. Прекращение трудового договора (увольнение) оформляется приказом директора Учреждения (или Работника, на которого возложены обязанности директора).

3.33. В день увольнения Работодатель обязан выдать Работнику его трудовую книжку с внесением в нее записи об увольнении, произвести с ним окончательный расчет и выдать (при наличии письменного заявления Работника) копии документов, связанных с работой.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиком работы, утверждаемыми Работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

4.2. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с настоящим Договором 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.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени Работника не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. Женщины, работающие в сельской местности, могут трудиться не более 36 часов в неделю. При этом заработную плату им нужно выплачивать в полном объеме.

4.5. Рабочий день инвалидов 1 и 2 группы (продолжительность) нормируется согласно ст. 94 ТК РФ с учетом медицинских показаний и индивидуального плана реабилитации. Несмотря на продолжительность рабочего времени инвалидов, Работодательвыплачивает оклад Работника в полном объеме.

4.6. Для несовершеннолетних работников предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени. В соответствии с частью первой статьи 92 ТК РФ для работников в возрасте до шестнадцати лет продолжительность рабочего времени не может превышать 24 часа в неделю, а в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов в неделю.

4.7. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая и шестидневная рабочая неделя:

- пятидневная рабочая неделя - 40 часов, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для административно-управленческого персонала (директор, заместитель директора по ФСР, заместитель директора по МР, главный бухгалтер), учебно-вспомогательного персонала (специалист по кадровому делопроизводству, методист, специалист АХД, специалист по охране труда, бухгалтер, работникам отдела ФК и С (заведующий отдела ФК и С, экономист, бухгалтер, инструктор – методист), работникам Центра тестирования Комплекса ГТО, младшего обслуживающему персонала (водитель автомобиля, уборщик производственных и служебных помещений),

- тренерам, осуществляющим спортивную подготовку устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем согласно тренировочного расписания, с недельной нагрузкой не более 40 часов устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю. В рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и

исследовательская работа, а так же другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и индивидуальным планом.

- продолжительность рабочего дня для МОП (сторож (вахтёр)) определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени (период суммированного учёта рабочего времени - 1 год, по концу учётного периода производится оплата за сверхурочную работу или предоставляется отгул). Для определения годового количества рабочих часов по календарю при расчете суммирования учета рабочего времени установить пятидневную рабочую неделю. График сменности утверждается директором Учреждения, объявляется работникам под роспись и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.7.1. Пятидневная рабочая неделя - 40 часов, с двумя выходными днями, согласно графика работы, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени и времени отдыха и приема пищи, утвержденных директором Учреждения для инструкторов по спорту. Рабочее время инструкторов по спору предусматривает разделение на части.

4.7.2. Продолжительностью рабочего дня для МОП (сторож) вахтер)) определяется графиком сменности: два через два составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени.

Для расчета суммированного рабочего времени учетного периода 1 (один) год устанавливается еженедельная продолжительность рабочего времени 40 (сорок) часов в неделю. По концу учетного периода производится оплата за сверхурочную работу или предоставляется отгул.

4.8. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя).

Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям Работников, предусмотренным статьей 93 ТК РФ, по их заявлению.

4.9. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема работ, а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, Работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и извещать об этом профсоюзный комитет (ст. 74 ТК РФ).

4.10. При работе в условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.11. Для отдельных категорий Работников условиями трудового договора может устанавливаться ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами, установленной для них нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливаются Работодателем с учетом мнения профсоюзного органа (приложение № 1 – перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем).

4.12. Способ компенсации Работнику с ненормированным рабочим днем за переработки сверх нормальной продолжительности рабочего времени - предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договороми указывается в трудовом договоре и составляет не менее трех календарных дней (часть 1 статьи 119 ТК РФ).

Работа в режиме ненормированного рабочего дня не считается сверхурочной, если она носит эпизодический характер и практикуется лишь в отдельных случаях.

Работодатель не имеет права привлекать работников с ненормированным графиком для выполнения обязанностей, не входящих в круг их привычной деятельности, в случаи привлечения, такая работа признается сверхурочной.

4.13. Работникам может устанавливаться режим гибкого рабочего времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению Сторон. Работодатель обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других). Режим гибкого рабочего времени устанавливается в трудовом договоре при его заключении, либо впоследствии (посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору).

4.14. В случаях, когда Работодателю важно присутствие Работника на рабочем месте в определенные часы, Работнику устанавливается индивидуальный режим рабочего времени.

4.15. Рабочее время водителя состоит из нескольких периодов.

Время присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет автомобилем, засчитывается ему в рабочее время в размере 100 процентов.

4.16. Ночное время – это период с 22 часов до 6 часов. Такой промежуток определен статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации. Именно труд в данное время оплачивается в повышенном размере.

4.17. С согласия Работника, Работодатель может привлекать его к сверхурочной работе в случаях определенных трудовым законодательством.

4.18. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час.

4.19. Работникам, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, в связи с невозможностью уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный, рабочий день, рабочее время на один час не сокращается, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия Работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.20. Работодатель организует точный учет рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником. Число отработанных Работником часов (дней) ежедневно фиксируется в табеле учета рабочего времени.

4.21. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Всем Работникам Учреждения предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), продолжительность которого не может быть менее 42 часа. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается трудовым договором.

Оба выходных дня предоставляются, как правило подряд. Трудовым договором Работнику может устанавливаться чередование рабочих и выходных дней, то есть рабочую неделю с предоставление выходных дней по скользящему графику

В случаях, когда приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни Работнику предоставляются в различные дни недели,так же согласно графика работы.

4.22. При суммированном учете рабочего времени выходные дни предоставляются Работнику таким образом, чтобы обеспечить норму продолжительности еженедельного непрерывного отдыха в среднем за учетный период.

4.23. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляются перерывы для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (ст.108 ТК РФ). (приложение № 2 – Перечень должностей (профессий) работников, занятых на работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно).

4.24. Привлечение отдельных Работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается с их письменного согласия в случае

необходимости выполнения определенных работ, от выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения, с учетом мотивированного мнения профсоюза и оформляется приказом директора Учреждения (ст.113 ТК РФ).

Работа в выходной или праздник оплачивается Работнику не менее чем в двойном размере или в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха, который отдельно не оплачивается.

Если Работник привлекался к работе в дни отдыха не на полный рабочий день, а на несколько часов, их количество отражается в приказе. Если количество часов, к примеру, оказывается более половины стандартного рабочего времени, устанавливается перерыв для отдыха и питания (основанием является статья 108 ТК РФ).

В такой ситуации время отдыха и обеда также отражается в приказе, оно не будет входить в основное рабочее время. Часы отдыха и перерыва на обед не придется оплачивать (статья 91, часть 1 статьи 108 ТК РФ). Если Работник привлекается к работе в выходные дни и праздничные на полный рабочий день, в этом случае подразумевается, что исполнение обязанностей будет происходить по стандартному графику с установленным перерывом для отдыха и/или питания.

Всем Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отдельным категориям Работников отпуск предоставляется продолжительностью:

31 календарный день – работникам моложе 18 лет;

30 календарных дней – инвалидам;

2 рабочих дня за месяц работы - работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Учреждении.

По соглашению между Работником и Работодателем отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мотивированного мнения профкома, необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

4.25. Работникам, которым установлен режим ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день не может быть не менее трех.

4.26. Работникам в соответствии с Перечнем должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

Должность	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за режим НРД (в календарных днях)
Директор	8 календарных дней
Заместитель директора по ФСР	7 календарных дней
Заместитель директора по МР	7 календарных дней
Заведующий Отделом ФК и С	7 календарных дней
Главный бухгалтер	7 календарных дней
Тренер	7 календарных дней
Специалист по кадровому делопроизводству	5 календарных дней
Специалист по охране труда	
Специалист АХД	5 календарных дней
Бухгалтер	5 календарных дней
Экономист	5 календарных дней
Инструктор - методист	5 календарных дней
Инструктор по спорту	5 календарных дней
Водитель автомобиля	5 календарных дней
Председатель профсоюза	5 календарных дней

Дополнительный отпуск за ненормированный день, может предоставляться Работнику авансом.

4.27. На основании статьи 117 ТК РФ Работникам при наличии класса вредности: 3.2,3.3,3.4 положен и дополнительный период отдыха не менее 7 дней, оплачиваемый в размере среднего заработка и подлежащий предоставлению в порядке очередности, определяемый графиком.

4.28. Работник, являющийся родителем ребенка-инвалида, имеет право на предоставление по его письменному заявлению 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

4.29. Работникам Учреждения, по заявлению, предоставляются дни отдыха, с сохранением заработной платы в следующих случаях:

-в связи с рождение ребёнка - до 3 календарных дней;

-в связи с бракосочетанием Работника – до 3 календарных дней;

-в связи с похоронами близких родственников (супруги, дети, родители, братья, сестры) – до 5 календарных дней;

-имеющим детей в возрасте от 6 до 12 лет для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 календарный день;

-для родителей выпускников учебных заведений в день окончания-1 календарный день.

-Для проводов сына в армию – до 2 календарных дней;

-В день рождения работника – один соответствующий день;

-Для посадки и уборки картофеля (в соответствующий сезон) – по одному календарному дню;

-Работникам для прохождения ежегодной диспансеризации предоставляется один свободный от работы день.

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

4.31. По письменному заявлению Работника, часть оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.32. Работникам, работающим в Учреждении на условиях внешнего совместительства, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

Работникам, работающим на условиях внутреннего совместительства, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

4.33. Работнику, принятому в Учреждение после утверждения графика отпусков, отпуск за первый год предоставляется по его заявлению.

Льготные категории работников, имеют право на отпуск в любое удобное время согласно нормам ТК, к ним относятся:

-работник, жена которого в отпуске по беременности и родам;

-сотрудник перед отпуском по беременности и родам или сразу после него;

-работники в возрасте до 18 лет;

-работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев,

-работники, у которых трое и более детей.

4.34. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, отзыв из отпуска допускаются в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.35. Супругам, работающим в одном Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4.36. При увольнении Работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Работник в этом случае вправе отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска (если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник).

4.37. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.38. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия (часть 2 статьи 125 Тк РФ).

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата (вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества, трудового вклада и условий выполняемой работы), а также компенсационные и стимулирующие выплаты исчисляется на основании штатного расписания, действующих Положения об оплате труда, других локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и принятых в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ, и заключённых с работниками трудовых договоров.

В области оплаты труда стороны договорились:

5.2. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете Учреждения на соответствующий финансовый год.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях), путем ее безналичного перечисления на расчетный счет работника, указанный им для этой цели. Заявление с реквизитами банковского счета передается работником в бухгалтерию работодателя.

Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц:

-20-го числа текущего месяца - за первую половину месяца;

-5-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц.

При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями – заработная плата выплачивается перед этими днями.

Месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утвержденного Федеральным законом.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Учреждения, на весь срок обучения сохраняется средняя заработная плата.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несут директор, главный бухгалтер и другие работники в соответствии с законодательством и возложенными на них должностными обязанностями, трудовыми договорами

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несёт материальную ответственность в соответствии со статьёй 236 ТК РФ.

5.3. Изменение оплаты труда работников производится:

-по соглашению сторон – со дня достигнутой сторонами договорённости, оформленной в письменной форме;

-при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-по основаниям, предусмотренным в Положении об оплате труда – со дня издания работодателем приказа.

5.4. Оплата труда работников в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится следующим образом:

-при совмещении профессии (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производятся доплаты, размер которых определяются в соответствии с приказом директора, трудовым законодательством, Положением об оплате труда или соглашением сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст.ст. 60.2, 151 ТК РФ);

-сверхурочная работа оплачивается (если иное не предусмотрено трудовым договором) 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, не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ). При этом продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ);

-работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере (ст. 153 ТК РФ), если иное не предусмотрено трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в указанные дни оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

-оплата труда работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки труда отнесены к вредным и (или) опасным и иным особым условиями труда, устанавливается, если иное не предусмотрено соглашением сторон, в повышенном размере (по сравнению с оплатой работы в нормальных условиях) - 12 % (ст. 147 ТК РФ).

-каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных - 20% от должностного оклада (Перечень должностей и профессий работников, работающих в ночное время – Приложение № 6).

5.5. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда с учетом показателей, содержащихся в Положении об оплате труда.

Поощрительные выплаты по результатам труда (за исключением выплат руководителю Учреждения) распределяются Комиссией по премированию (утверждается приказом руководителя Учреждения) на основании представлений, предусмотренных в пункте 4.4 Положения об оплате труда.

Работникам, проработавшим неполный расчетный период начисление премии производится за фактически отработанное время.

Размер выплаты стимулирующего характера может изменяться ежемесячно, как в сторону уменьшения, так и увеличения в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности деятельности Работника, устанавливаемых ежемесячно согласно Положению об оплате. Уведомления об изменениях размера выплаты стимулирующей части Работнику не направляются. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности Работника за месяц предоставляются Работнику ежемесячно в письменной форме под роспись с ознакомлением в срок не позднее последнего числа каждого месяца.

Работники Учреждения могут быть не представлены к премированию при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов. Непредставление к премированию производится за тот расчетный период, в котором было допущено или выявлено нарушение.

5.6. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.7. Работодатель обязуется своевременно перечислять в установленном порядке с суммы заработной платы и иных доходов Работника налоги и страховые взносы в размерах и порядке, предусмотренных действующим законодательством РФ; а также предоставлять достоверные данные о застрахованных лицах органам Пенсионного фонда Российской Федерации.

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

5.9. Материальная помощь работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации осуществляется в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва города Ишима (МАУ ДО СДЮСШОР г. Ишима) (Приложение № 7)

5.10. Удержания из заработной платы возможны в случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных актов) не может с него взыскаться за исключением случаев:

-счетной ошибки;

-если признана вина работника в невыполнении норм труда;

-если зарплата была излишне выплачена работнику в связи с неправомерными действиями, установленными судом.

5.11. Надбавки за почетное звание устанавливается Работникам, которые имеют государственные награды и присвоено почетное звание по профилю их работы.

Работникам, имеющим несколько почетных званий, устанавливается надбавка за одно почетное звание.

Надбавки работникам начисляются ежемесячно в следующих размерах:

-за почетное звание «Заслуженный мастер спорта России» и выше - 1000 (одна тысяча) рублей;

-за почетное звание «Отличник физической культуры и спорта» - 2000 (две тысячи) рублей;

-за почетное звание «Заслуженный тренер Росси» - 5000 (пять тысяч) рублей.

ГЛАВА 6. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

6.1. Под молодым специалистом понимается сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее профессиональное образование в области физической культуры и спорта, при первичном трудоустройстве в Учреждении в течение года после окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения с сотрудником трудового договора. Однако предусмотрена возможность продления указанного срока, в следующих случаях:

-призыва на военную службу;

-направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

-длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;

-предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.2. Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в случае:

-расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;

-расторжения трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, в частности пунктами 5-8, 11, 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3. Молодой специалист не подлежит аттестации в течение срока действия статуса молодого специалиста.

6.4. С целью Привлечение и закрепление молодых специалистов в Учреждение, создания благоприятных условий для повышения образовательного и профессионального уровня молодежи Работодатель, принимая на работу молодого специалиста, принимает на себя следующие обязательства:

-предоставлять молодому специалисту должность в соответствии с полученной им в образовательном учреждении специальностью и квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов;

-создавать условия для профессиональной адаптации молодых специалистов;

-планировать деловую карьеру молодого специалиста с учетом его профессиональных знаний и личностных качеств; ежегодно рассматривать и планировать должностные перемещения молодого специалиста с учетом профессиональной компетентности, результатов тестирования;

-направлять молодого специалиста на обучение с целью углубления знаний с учетом его профессионального уровня и компетенции;

-создавать условия, способствующие вовлечению молодых специалистов в развитие корпоративной культуры;

-создавать условия для ведения здорового образа жизни;

-обеспечивать индивидуальный подход к работе с молодыми специалистами, направленный на наиболее полное использование и развитие их творческого, инновационного и научного потенциала;

- содействовать в решении жилищных вопросов молодых специалистов (помощь в подготовке пакета документов для улучшения жилищных условий).

6.5. Молодой специалист обязан:

-выполнять требования трудового законодательства и Трудового кодекса Российской Федерации и Правил внутреннего трудового распорядка;

-добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

-проявлять творческую инициативу, участвовать в разработке и внедрении рационализаторских предложений;

-участвовать в развитии корпоративной культуры, умение взаимодействовать с другими работниками и руководством, решать проблемы объективно и бесконфликтно, строить взаимоотношения на основе уважения к личности, обеспечивать благоприятный климат в трудовом коллективе.

6.6. Для скорейшей адаптации молодого специалиста и приобретения им профессиональных навыков организуется наставничество и на основании письменного распоряжения Работодателя молодой специалист закрепляется за специалистом-наставником на срок до одного года.

При выборе специалиста-наставника учитывается мнение молодого специалиста.

6.7. Молодому специалисту предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.8. Дополнительные гарантии молодым специалистам предоставляются с учетом финансовых возможностей работодателя.

ГЛАВА 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАНАНТИИ

В целях обеспечения социальных гарантий Работников, Работодатель обязуется:

7.1. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования.

7.2. Вести персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о стаже и заработке Работников.

7.3. В целях социальной защиты Работников Учреждения им может оказываться материальная помощь за счет средств, поступающих из местного бюджета (при наличии экономии средств по фонду оплаты труда), а также за счет средств, поступающих из внебюджетных источников (от приносящей доход деятельности, направленной Учреждением на оплату труда Работников) в следующих случаях: положение об оказании материальной помощи Работникам.

Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом директора Учреждения.

Выплата носит единоразовый характер.

7.4. Работникам, условия труда на рабочих местах,которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным либо опасным условиям труда, предоставляются следующие компенсации:

- если итоговый класс 3.1 - дополнительная надбавка к должностному окладу – 4 %;

- если итоговый класс 3.2 - дополнительная надбавка к должностному окладу – 4 %;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней;

-если итоговый класс 3.3; 3.4 или 4 - дополнительная надбавка к должностному окладу – 4 %; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней; сокращённая продолжительность рабочего времени (время работы — не более 36 часов в неделю).

7.5. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7.6. Работодатель и Представитель Работников договорились, что оказывают содействие Работнику в решении вопроса о предоставлении ему жилого помещения в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.7. Обеспечивать совместно с профсоюзной организацией Работников новогодними подарками, а при наличии финансовой возможности путевками в детские оздоровительные лагеря.

7.8. Совместно с профсоюзным комитетом разрабатывать и внедрять системы поддержки женщин и работников с семейными обязанностями, в том числе:

-освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

-в соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины переводить на более легкую работу и исключающую воздействие вредных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе;

-не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до (3 лет), детей-инвалидов до 16 лет;

-выплачивать по письменному заявлению Работника компенсацию в размере 50 (Пятидесяти) рублей, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

7.9. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.10. Работодатель выделяет транспортные средства Работникам учреждения для их хозяйственно-бытовых нужд бесплатно один раз в год (в пределах города и района), в остальных случаях на условиях полной оплаты.

ГЛАВА 8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

8.1. Необходимость профессионального обучения кадров для собственных нужд определяет Работодатель (ст. 196 Трудового кодекса РФ). Это может быть как подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работника, так и получение им среднего, высшего профессионального и дополнительного образования.

8.2. Работодатель с учётом мнения Профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учётом перспектив развития Учреждения.

8.3. Работодатель проводит профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности (ст. 196 ТК РФ).

8.4. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации Работника и их обучение могут проводиться как на базе Учреждения, так и в образовательных организациях дополнительного профессионального образования, имеющих соответствующую лицензию, на основании договоров оказания услуг.

8.5. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, на условиях и в порядке, которые определяются трудовым договором или ученическим соглашением, который является дополнительным к трудовому договору.

В трудовом договоре или ученическом соглашении может быть предусмотрена обязанность Работника отработать определенный срок по профессии, специальности или квалификации, полученной в результате обучения за счет средств Работодателя.

8.6. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или ученическом соглашении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ).

8.7. Аттестация в Учреждении проводится в целях определения соответствия Работника занимаемой им должности на основе оценки его профессиональной деятельности на основании "Положения об аттестации работников".

8.8. Аттестация работников призвана способствовать повышению уровня профессионального мастерства и компетенции, квалификации, улучшению качества и эффективности работы, оптимальной расстановки кадров, заинтересованности работников в результатах труда, приведения в соответствие наименований должностей работников с квалификационными требованиями по должности.

ГЛАВА 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, отраслевыми соглашениями, настоящим Коллективным договором.

9.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 ТК РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

9.3. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей. Работодатель обеспечивает содействие деятельности первичной профсоюзной организации со стороны руководителей Учреждения и структурных подразделений, других должностных лиц Учреждения.

9.4. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью первичной профсоюзной организации, Коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с первичной профсоюзной организацией.

9.5. Работодатель бесплатно предоставляет первичной профсоюзной организации зал для проведения профсоюзных собраний (конференций).

9.6. Для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации бесплатно предоставляются городской телефон, местный телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью, оплачиваются услуги междугородной и международной связи.

9.7. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд первичной профсоюзной организации.

9.8. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

9.9. Для осуществления уставной деятельности первичной профсоюзной организации Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.10. Работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации по вопросам, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган.

9.11. Первичная профсоюзная организация вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы социально-трудовых отношений. Работодатель обязуется в (указать, какой именно) срок рассматривать по существу предложения первичной профсоюзной организации и сообщать мотивированные решения.

ГЛАВА 10. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

10.1. Стороны признают приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава профсоюзной организации или коллектива Работников и создавать совместную комиссию по охране труда.

Организовывать контроль за состоянием условий охраны труда в Учреждении и своевременно информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

Соглашение по охране труда утверждается Работодателем и профсоюзным комитетом ежегодно.

10.2. Работодатель обязуется:

-В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

-Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

-Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников Учреждения в сроки, установленные Постановление Минтруда РФ № 1, Минобразования РФ № 29 от 13.01.2003 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

-Обеспечить проведение в установленные сроки периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)», и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 года № 302Н за счет средств Работодателя.

-Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 23.12.2013 года не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

По результатам специальной оценки условий труда проводить мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

-Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ (в редакции ФЗ от 17.07.2001 № 196 ФЗ, с изменениями, внесенными ФЗ от 19.12.2006 № 234-ФЗ).

-Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

-Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательного медицинского осмотра, инструктажа по охране труда и пожарной безопасности.

10.3. Профсоюзная организация обязуется:

-Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

-Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин.

-Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

-Предъявлять требования к Работодателю о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью Работников.

-В соответствии с положениями ст. 22 ТК РФ обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей. Согласно ст.

223 ТК РФ на работодателя возлагается обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда.

10.4. Работники обязуются:

-Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

-Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

-Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работников.

-Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

10.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

ГЛАВА 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Стороны договорились, что текст настоящего Договора должен быть доведен Работодателем до сведения всех работников, а также вновь принимаемых под роспись в течение 7 дней после его подписания. Профсоюзный орган обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

11.2. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении положений настоящего Договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих Сторон, подписавшие коллективный договор.

11.3. За неисполнение настоящего Договора и нарушение его условий Стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.4. Настоящий Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.5. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующее соглашение.

Приложение № 2 к настоящему Договору

СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДАЮ
Председатель	Директор
первичной профсоюзной	МАУ «СШ г. Ишима»
организации	
МАУ «СШ» г. Ишима	
_____М.В. Воронкова	_____С.Б. Костельный
«31»__марта__ 2020 г.	«31» __марта__2020 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий) работников,
занятых на работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно

Сторож (вахтер)

Перечень мест для отдыха и приема пищи

Бытовая комната отдыха

Приложение № 1 к настоящему Договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель
первичной профсоюзной
организации
МАУ «СШ» г. Ишима
_____М.В. Воронкова
«31»__марта__ 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАУ «СШ г. Ишима»

_____С.Б. Костельный
«31» __марта__2020 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей Работников с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Профессия или должность
1.	Директор
2.	Заместитель директора по ФСР
3.	Заместитель директора по МР
4.	Заведующий Отделом ФК и С
5.	Главный бухгалтер
6.	Тренер
7.	Специалист по кадровому делопроизводству
8.	Специалист по охране труда
9.	Специалист АХД
10.	Бухгалтер
11.	Экономист
12.	Инструктор - методист
13.	Инструктор по спорту
14.	Водитель автомобиля
15.	Председатель профсоюза

Коллективный договор
муниципального автономного учреждения
«Спортивная школа города Ишима»
на 2020-2023 годы
пронумерован, прошнурован и скреплен печатью
на 32(тридцати двух) страницах
Директор
МАУ «СШ г. Ишима» _____ С.Б. Костельный
(подпись) (расшифровка подписи)

31.03.2020 года