

ОГЛАСОВАНО:

Председатель Совета трудового коллектива
МАФСУ «СП «Металлург-Запсиб»

 А.Ф. Дуров
« 22 » « 05 » 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
МАФСУ «СП «Металлург-Запсиб»

 И.О. Позица
« 22 » « 05 » 2018 г.


Коллективный договор

муниципального автономного физкультурно-спортивного учреждения
«Спортивная школа «Металлург-Запсиб»

на 2018 – 2020 г.г.

Коллективный договор рассмотрен, одобрен и принят
на общем собрании работников
МАФСУ «СП «Металлург-Запсиб»
протокол № 2 от « 22 » « 05 » 2018 г.

г. Новокузнецк
2018 год

Содержание

1.	Общие положения	3
2.	Трудовой договор	4
3.	Рабочее время и время отдыха	6
4.	Оплата труда	8
5.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	10
6.	Охрана труда	11
7.	Деятельность совета трудового коллектива школы	12
8.	Заключительные положения	13



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном физкультурно-спортивном учреждении «Спортивная школа «Металлург-Запсиб» (далее — Учреждение).

1.2. Целями настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий повышения работникам, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом Кодексе РФ, Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Отраслевом соглашении по организации, индивидуальностям Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации» и других нормативных правовых актах федерального и регионального уровня.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными нормативными правовыми актами и направлена на:

- определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения;
- установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;
- создание более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными законодательством, иными нормативно-правовыми актами.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, действующие членами Совета трудового коллектива, и лицо их представляющее — председатель Совета трудового коллектива Дуринцев Александр Евгеньевич;
- работодатель и лицо его представляющее — директора МАФСУ «СШ «Металлург-Запсиб» Руденко Ирина Александровна.

1.4. Работники, не являющиеся членами Совета трудового коллектива, имеют право уведомить Совет трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 34, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения компетенции председателя, распространяет трудового договора с директором Учреждения.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.9. Изменения и дополнения к коллективному договору могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию и течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

1.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут вестись за два месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

1.11. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания. Стороны имеют право прекратить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодателем учитывают мнение (принимает по согласованию) Совета трудового коллектива:

- Правила внутреннего трудового распорядка,

3  

- Положение об оплате труда работников;
- Положение об использовании стимулирующей и компенсирующей части фонда оплаты труда.

2. Трудовой договор

2.1. Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, локальными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением и должностной инструкцией трудовую функцию и соблюдать действующие в Учреждении Правила внутреннего трудового распорядка.

2.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может быть заключен для выполнения временно отсутствующего работника, на время выполнения временных работ, с лицами, работающими в данной организации по совместительству в иных случаях, оговоренных законом (ст. 59 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, амплитуды и перерывов и др.

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.7. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок до трех месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера – до шести месяцев (ст. 70 ТК РФ).

2.8. Объем часовой нагрузки тренером устанавливается директором Учреждения до окончания спортивного сезона и узла работником в отпуск для определения групп и часовой нагрузки и в полном спортивном сезоне.

2.9. Увеличение или увеличение часовой нагрузки тренера в течение спортивного сезона возможны только:

- 1) по инициативе стороны сторон;
- 2) по инициативе работодателя в случаях:

- сокращения количества групп или уменьшения количества часов по годовому плану;
- временного увеличения объема часовой нагрузки в связи с производственной необходимостью для выполнения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной часовой нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работнику поручается с учетом его специальности и квалификации другая работа в Учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена тренировок/занятий в связи с погодными условиями, соревнования, служебных командировок и в других случаях);

- невозможности на работу тренера, ранее выполнявшего эту нагрузку;
- возвращении на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет или после окончания этого отпуска.

2.10. О внесении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, выполняемую в Учреждении работу,




соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и необходимую профессиональную подготовку или профессиональную работу (ст. 74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от продолжения работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 части первой ст. 77 ТК РФ.

2.11. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.

2.12. Работодатель обязан отстранить (не допустить) работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ:

- отсутствием на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование);

- при выключении в соответствии с медицинским заключением, оформленным для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органа или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- имеющего неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- имеющего заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации.

2.13. Прекращение трудового договора с работником по общим основаниям может осуществляться только в соответствии с главой 13 ТК РФ:

- соглашение сторон;

- истечение срока трудового договора;

- расторжение трудового договора по инициативе работника;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу в другого работодателя или переход на выборную работу (должность);

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

- отказ работника от перевода на другую работу, в соответствии с медицинским заключением.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным федеральными законами РФ.

2.14. Перевод на другую работу осуществляется в соответствии со ст. 72 ТК РФ.

2.13. Работодатель обязуется уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое увольнение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 180 ТК РФ).

Уведомление должно содержать перечень пунктов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предоставляемые варианты трудоустройства.

2.16. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, 261 (часть 4) ТК РФ, имеют:

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

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- лица, проработавшие на предприятии свыше 10 лет.

2.17. Вынужденные работники предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), в том же преимущественном праве приема на работу при появлении такой возможности.

2.18. Работникам, вынуждаемым из Учреждения при расторжении трудового договора в связи с неудачно проведенной мероприятией по сокращению численности штата, сохраняется заработная плата на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения, при условии, если в двухмесячный срок после увольнения работник зарегистрирован в органе службы занятости и не был найм трудоустроен.

2.19. Выплатное пособие в размере полугодичного среднего заработка выплачивается при расторжении трудового договора в связи с:

- возмещением затрат на работу в интересах государства, осуществляемого прекращением данной работы;

- приемом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работников, ранее выполнявших эту работу.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), распределением тренировочных занятий, годовым планом, графиком сменности, утвержденными работодателем, а также условиями трудового договора, действующими инструкциями работников и обязанностями, возложенными на них Уставом Учреждения.

3.2. В Учреждении применяются следующие режимы работы:

- пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье

(для директора, главного бухгалтера, заместителей директора, инструктора-метода, ведущего бухгалтера, экономиста, заместителя руководителя подразделения, специалиста по охране труда, дежурного по спортивному залу, медицинской сестры, инженера-программиста, специалиста по кадрам, руководящего технического сооружения, уборщика служебных помещений, электромонтера, сантехника, водителя рабочего по коммунальному обслуживанию здания, дежурного администратора, дворника);

- пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (для тренера);

- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (для сторожа).

3.3. Для тренеров устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью не более 40 часов. Продолжительность занятий определяется индивидуально в соответствии с утвержденными требованиями к тренировочным группам.

3.4. Неволеное рабочее время предоставляется:

- по инициативе сторон трудового договора;

- по просьбе беременной женщины одного из родителей (опекуна, попечителя), являющегося ребенком в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет); а также, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

3.5. Режим рабочего времени и отдыха определяется в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения и других локальных нормативных актах Учреждения (графике работы, расписании занятий и т.д.) - ст. ст. 100, 104, 105, 108-110 ТК РФ.

3.6. Для сотрудников категории работников, а именно: директор, заместители директора, главный бухгалтер и инструктор-методист, устанавливается пятидневный рабочий день.

Непродороженный рабочий день - это особый режим работы, в соответствии с которым трудовые задания работникам могут по распоряжению работодателя при необходимости возлагаться на индивидуальную или коллективную сверхурочную работу за пределами установленной для них нормальной продолжительности рабочего времени.

3.7. В выходные время работники должны привлекаться к выполнению ответственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

3.8. Работник имеет право заключить трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в Учреждении (оплачиваемое совмещение) и (или) у другого работодателя (внешнее совмещение) (ст. 60.1 ТК РФ). Исключения составляют тренеры и спортсмены, которые обязаны получить разрешение работодателя по основному месту работы на основании ст. 348.7 ТК РФ.

3.9. Продолжительность рабочего времени при работе по совмещению не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совмещению целый рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совмещению не должна превышать подлинной месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников - 20 часов (ст. 284 ТК РФ).

3.10. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников, в случаях, указанных в ч. 3 ст. 113 ТК РФ, - без их письменного согласия, а в остальных случаях - с письменного согласия работников. Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

3.11. Работникам предоставляется обеденный перерыв не более одного часа, перерыв не включается в рабочее время и выполняется работником по своему усмотрению.

3.12. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- в случае смерти работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников (близкие родственники супруга или супруги) - 3 дня;
- на посадку и высадку картофеля - 2 дня.

3.13. Работник Учреждения имеет право на:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней для тренеров (Отраслевое соглашение по предметам, входящим в компетенцию Министерства спорта Российской Федерации);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней для директора, заместителей директора, главного бухгалтера и инструктора-методистов за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ).

Порядок предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работнику должен быть извещен в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

3.14. Ежегодный отпуск может быть по желанию согласно разделу не частями, при этом одна из частей не может быть менее 14 календарных дней, а вторая часть отпуска должна быть исполнена в течение текущего рабочего года (ст. 125 ТК РФ).

3.15. Часть из отпуска, заработанная полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон (с согласия работника) - ст. ст. 124, 125 ТК РФ.

3.16. Ежегодный отпуск должен быть предоставлен при временной нетрудоспособности работника при исполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; и в других случаях, предусмотренных законами (ст. 124 ТК РФ).

3.17. По письменному желанию работника часть ежегодного отпуска, составляющая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией с согласия работодателя (ст. 126 ТК РФ).

3.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

По письменному желанию работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) – ст. 127 ТК РФ.

3.19. По особым обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному желанию может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан по письменному желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам-инвалидам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

3.20. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному желанию работника может быть присоединен к ежегодному или иному отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

4. Оплата труда

4.1. Оплата труда работников Учреждения, включая размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования, устанавливается Положением об оплате труда работников и Положением об использовании стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда.

4.2. Ставки заработной платы и должностные оклады тренеров и инструкторов-методистов устанавливаются по результатам оплаты труда в зависимости от образования и стажа профессиональной работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.3. Заработная плата формируется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себе:

- ставку труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с тарифами ЕКС;
- доплаты за выполнение работ, связанных с тренировочным процессом и не включенных в круг основных обязанностей работников;
- доплаты за условия труда, отличающиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные работным регулированием оплаты труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Учреждения.

4.4. Индивидуальное распределение оплаты труда и (или) размеры ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении ставки педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы шлются в Учреждение, или со дня представления документов о стаже, достигнутого прямо на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня внесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при наступлении у работника права на моментное повышение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого уровня оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5. Ответственность за своевременное и правильное определение размера заработной платы работников Учреждения несет работодатель.

4.6. Оплата труда тренеров осуществляется по нормативам оплаты труда за участие в соревнованиях на этапах спортивной подготовки и по нормативам оплаты труда за подготовку спортсменов высокого класса с учетом вида спорта.

4.7. Объем тренерской нагрузки определяется ежегодно до начала спортивного сезона и утверждается приказом директора.

4.8. Работодатель обязан при выплате заработной платы возводить работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах причитаемых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

4.9. Работникам с условиями труда, отклоняющимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты компенсационного характера в соответствии с действующим законодательством:

- за работу в ночные время устанавливаются доплаты в размере не менее 40% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночные время (в период с 22 часов до 6 часов);
- работа в выходные или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работников, работающих в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

4.10. В целях поощрения работников за выполняемую работу в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются Учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и закрепляются в Положении об использовании стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда МАФСУ «СП «Металлург-Запсиб».

4.11. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом директора.

4.12. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме (ст. 136 ТК РФ) путем перечисления на зарплатную карту за первую половину месяца (выплата) - 30 числа расчетного месяца и окончательный расчет - 15 числа следующего за расчетным.

4.13. Директору школы статусные выплаты устанавливает его работодатель – Комитет по физической культуре, спорту и туризму администрации города Новокузнецка (Учреждение), согласно соответствующему Положению.

4.14. Директор не имеет права установить себе приказом по школе статусные выплаты по должности «тренер». Этим правом обладает только работодатель директора – Комитет по физической культуре, спорту и туризму администрации города Новокузнецка.

4.15. При прекращении трудового договора работодатель обязуется произвести выплату всех сумм, причитающихся работнику, удержавшим из заработной платы пропущенных в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

5.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) работников Учреждения, являющихся членами Совета трудовых коллектива, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МАФСУ «СПИ «Металлург-Зинсба».

5.3. Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- повышать квалификацию работников (тренеров и инструкторов-методистов) не реже, чем один раз в пять лет;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с усиленным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. ст. 173 – 176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получившим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;
- организовать проведение аттестации работников (тренеров и инструкторов-методистов) в соответствии с Положением о порядке аттестации работников государственных и муниципальных физкультурно-спортивных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученные квалификационные категории, режимы оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.4. Работник, имеющий квалификационную категорию, срок действия которой истек, но не изъявивший желания проходить очередную аттестацию, теряет право получения заработной платы в соответствии с присвоенной ранее квалификационной категорией и тарифицируется на основании стажа работы и определять со дня истечения срока аттестации.

5.5. Работник, по каким-либо причинам пропустивший срок подачи заявления на продление аттестации, теряет право получения заработной платы в соответствии с присвоенной ранее квалификационной категорией. Ему устанавливается ставка заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда работников (на основании стажа и образования).

5.6. Работник, проработавший в учреждении 2 года и не подавший заявление на получение квалификационной категории, должен быть аттестован внутри учреждения на соответствие заявленной категории.

5.7. При наступлении пенсионного возраста работник может:

- на общих основаниях подавать заявление на присвоение квалификационной категории;
- тарифицироваться на основании объективных требований – стажа и образования.

6. Охрана труда

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

6.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупредительных организационных мероприятий и выполнение профессиональных заболеваний работников.

6.2. Своевременно проводить в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с Советом трудового коллектива с последующей сертификацией. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов Совета трудового коллектива.

6.3. Применять со всеми поступающими на работу, а также с переключившимися на другую работу работниками Учреждения обучение и вводный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда согласно плану мероприятий по охране труда.

Проводить со всеми сотрудниками учреждения два раза в год инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим, по пожарной безопасности.

6.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналы инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

6.5. Сохранять место работы, должность и средний заработок за работниками Учреждения за время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда по по инициативе работника (ст. 220 ТК РФ).

6.6. Проводить своевременные расследования несчастных случаев во время тренировочного процесса в соответствии с действующим законодательством и весте их УИИ.

6.7. Разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Советом трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

6.8. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.9. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Совета трудового коллектива.

6.10. Осуществлять совместно с Советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда.

6.11. Предоставить всем работникам МАФСУ «СШ «Металлурги-Зинанд» один рабочий день (один раз в год) для медицинского профилактического осмотра за счет средств работодателя.

6.12. В области охраны труда РАБОТНИКИ обязаны (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда,

оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно известить своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и другими федеральными законами.

7. Деятельность Совета трудового коллектива спортивной школы

7.1. Стратегия договорилась о следующем:

7.1.1. Совет трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства в иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);

7.1.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения Совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;

7.1.3. Работодатель обязан предоставить Совету трудового коллектива безвозмездное помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документов, проведения спортивной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право выношения средств связи, организации (ст. 377 ТК РФ);

7.1.4. Работодатель предоставляет Совету трудового коллектива всеобъемлющую информацию по любым вопросам труда в социально-экономического развития Учреждения;

7.1.5. Председатель Совета трудового коллектива включается в состав комиссии Учреждения по оценке труда, выслуге лет и другим;

7.2. Работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

7.2.1. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

7.2.2. установление дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ);

7.2.3. утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);

7.2.4. введение системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение платы за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);

7.2.5. утверждение формы расчетного листа (ч. 2 ст. 138 ТК РФ);

7.2.6. введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);

7.2.7. установление конкретных размеров повышенной оплаты труда за работу с вредными условиями (ст. 147 ТК РФ);

7.2.8. привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

7.2.9. разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

7.2.10. работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. ст. 113, 135 ТК РФ);

7.2.11. очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

7.2.12. система дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. ст. 193, 194 ТК РФ);

7.2.13. определены формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

7.3. Совет трудового коллектива обязан:

7.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства в иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права;

7.3.2. совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

7.3.3. представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым споркам и суде;

7.3.4. осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых взносов в фонд обязательного медицинского страхования;

7.3.5. осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

7.3.6. осуществлять контроль за порядком проведения аттестации работников (курсов и структурно-методов);

7.3.7. контролировать своевременность предоставления работодателем в установленные сроки достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников;

7.3.8. осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

8. Заключительные положения.

8.1. В соответствии со ст. 43 ТК РФ коллективный договор заключается на срок не более трех лет, и стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Для заключения нового коллективного договора представители работодателя и работники принимают участие в коллективных переговорах (ст.ст. 36 - 40 ТК РФ), которые должны продолжаться не более трех месяцев (ч. 2 ст. 40 ТК РФ).

8.2. Стороны признают и соглашались, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

8.3. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии соблюдения работодателем его положений, работники не высказывают каких-либо требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления производственные работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к об участником меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

8.4. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно встречаются с целью контроля исполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива. С участием выступают лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

8.5. Работодателем и уполномоченные им лица за исполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.6. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в соответствии с условиями направляется работодателем в соответствующий орган по труду для условительной регистрации.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ШТАМПОМ И ПОДПИСАНИЕ

Стороны: ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ
Имя: ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОКЛАДЧИКА
Стороны: РАБОДАТОР
Имя: РАБОДАТОР
Подпись: РАБОДАТОР