

От Работодателя
СПб ГБУ СШОР «Невские Звезды»

Директор
М.С. Данилейко

Заместитель директора
В.Н. Белкин

Главный бухгалтер
И.Ю. Игина

Начальник отдела общих вопросов и
правового обеспечения

В.В. Алкацева

Юрисконсульт
В.Г. Сафонов

Специалист по кадрам
П.О. Уренкова

Представители работников
СПб ГБУ СШОР «Невские Звезды»

Тренер
И.С. Лазарев

Инструктор-методист
И.С. Клейн

Экономист
М.В. Малахова

Помощник руководителя
В.В. Орешкина

Бухгалтер
О.Л. Послухаева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками Санкт-Петербургского государственного
бюджетного учреждения спортивной школой олимпийского резерва
«Невские Звезды»

на 2021-2023 годы

Принят на общем собрании работников
(Протокол №1 от 11.01.2021 года)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Комитете по труду и
занятости населения Санкт-Петербурга

Регистрационный номер _____ от «___» _____ 2021 г.

Руководитель органа по труду _____
(Должность/ФИО/Подпись)

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга

" 31 " марта 2021 г.

рег. № 14825/21-КД

Подпись _____

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА
5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ
6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ
7. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ
8. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ
9. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА
10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
11. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в СПб ГБУ СШОР «Невские Звезды».

1.1. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ), основами законодательства об охране труда в РФ и иными законодательными и нормативно-правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников СПб ГБУ СШОР «Невские Звезды» и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителей – членов Комиссии по ведению коллективных переговоров от работников (далее – представители работников);
- работодатель в лице директора Данилейко М.С.

1.3. Коллективный договор разработан и заключен Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представительства Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны обязуются исполнять условия настоящего коллективного договора.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания.

1.5. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам трудовых отношений, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, повышения квалификации и другим вопросам, определенным сторонами.

1.6. Цель коллективного договора закрепление норм трудового законодательства и внедрение дополнительных, более льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством Российской Федерации.

1.7. Задача коллективного договора обеспечить социальное партнерство сторон с целью достижения наиболее эффективного управления СПб ГБУ СШОР «Невские Звезды» и максимального социального и материального благополучия Работников.

1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников СПб ГБУ СШОР «Невские Звезды», в том числе работающих по совместительству.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента его принятия и действует в течение трех лет с момента его подписания Сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более 3-х лет.

1.10. Локальные нормативные акты Работодателя не должны ухудшать положение Работников по сравнению с ТК РФ и настоящим коллективным договором.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения комиссией по ведению коллективных переговоров, на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ. Пересмотр обязательств Сторон по настоящему Договору не может приводить к ухудшению социально-экономического положения Работников.

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

1.13. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации или ликвидации учреждения.

1.16. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.17. Перечень основных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при утверждении которых работодатель принимает решение по согласованию с работниками:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об общем собрании работников;
- Положение о компенсационных и социальных выплатах работникам;
- Положение о режиме ненормированного рабочего дня;
- Положение о порядке и условиях командирования работников и возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников;
- Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности тренировочного процесса;
- Положение о стимулирующих выплатах работникам;
- Положение о комиссии по присвоению квалификационных категорий тренеров, специалистов в области физической культуры и спорта и иных специалистов;
- Положение о порядке присвоения второй квалификационной категории тренерам;
- Положение о порядке аттестации специалистов в области физической культуры и спорта и иных специалистов в целях установления квалификационной категории;
- Положение об установлении коэффициента норматива оплаты труда за результативность руководителям, специалистам и тренерам;
- Положение о ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках;
- Положение о комиссии по противодействию коррупции;
- Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками тренировочного процесса;
- Положение об организации и ведении гражданской обороны;
- Положение о системе управления охраной труда.

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом учреждения.

2.2. 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 приеме на работу.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ч. II ст. 58 и ст. 59 ТК РФ. В нем указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения (ст. 57 ТК РФ).

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

Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

2.6. Работники, поступающие на работу в СПб ГБУ СШОР «Невские Звезды», при заключении трудового договора обязаны предъявить Работодателю документы, указанные в ст.65 ТК РФ.

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.7. В случае, если трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции работодателем обязательны для применения профессиональные стандарты в части, касающейся приема на работу данного работника.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Работник имеет право:

3.1.1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3.1.2. На предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами, нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

3.1.4. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. На отдых, то есть соблюдение ежедневной продолжительности рабочего времени, предоставление перерывов для отдыха и питания, еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков в соответствии с настоящим трудовым договором и трудовым законодательством;

3.1.6. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. На защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.9. На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.10. На осуществление иных прав, предусмотренных трудовым законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

3.1.11. На обеспечение рабочего места оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

3.1.12. На ознакомление с документами, определяющими права и обязанности по занимаемой должности, критерии оценки качества работы;

3.1.13. На защиту персональных данных;

3.1.14. На гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. Добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.3. Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников (ст. 21 ТК РФ);

3.2.5. Возместить ущерб работодателю, в случаях нарушения требования п. 3.2.4, в результате чего работодателю причиняется прямой действительный ущерб (ст. 238 ТК РФ).

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Под ущербом, причиненным работником третьим лицам, следует понимать все суммы, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба. При этом необходимо иметь в виду, что работник может нести ответственность лишь в

пределах этих сумм и при условии наличия причинно-следственной связи между виновными действиями (бездействием) работника и причинением ущерба третьим лицам (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю").

3.2.5. За причиненный ущерб нести материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 241 ТК РФ).

Правило об ограниченной материальной ответственности работника в пределах его среднего месячного заработка применяется во всех случаях, кроме тех, в отношении которых ТК РФ или иным федеральным законом прямо установлена полная материальная ответственность.

3.2.6. За причиненный ущерб нести материальную ответственность в полном размере в следующих случаях (ст. 243 ТК РФ):

1) когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения.

3.2.7. Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.8. Предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.9. Содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях учреждения;

3.2.10. Экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.11. Соблюдать законные права и свободы лиц, занимающихся физической культурой и спортом;

3.2.12. Уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и лицам, занимающимся физической культурой и спортом;

3.2.13. Получать согласие Работодателя на работу по совместительству в других организациях.

3.2.14. Повышать профессиональное мастерство.

3.2.15. Выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Работодатель имеет право:

3.3.1. На управление учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных Уставом учреждения;

3.3.2. На заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.3.3. На ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.3.4. На поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.3.5. На требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.3.6. На привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 22 ТК РФ);

3.3.7. На принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.3.8. Реализовывать иные права, определенные Уставом учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.4. Работодатель обязан:

3.4.1. В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.4.2. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.4.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.4.4. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.4.5. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.4.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.4.7. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.4.8. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.4.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.4.10. Организовывать проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников;

3.4.11. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.4.12. Создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников учреждения;

3.4.13. Создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.4.14. Исполнять иные обязанности, определенные Уставом учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), расписанием тренировочного процесса, годовым календарным графиком, утвержденными работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, тренировочного, тренировочно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда. Работники, должность которых предполагает ненормированный рабочий день уведомляются о необходимости продления рабочего дня в простой устной форме с фиксированием фактического рабочего времени в журнале учета рабочего времени.

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем.

4.7. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 дней;
- работающим инвалидам - до 60 дней;
- в случае рождения ребенка - до 5 дней;
- регистрации брака - до 5 дней;
- смерти близких родственников - до 5 дней.
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Заработная плата Работников устанавливается в соответствии со ст. 135 ТК РФ, а также в соответствии с законодательными актами Санкт-Петербурга.

5.2. Система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, различных видов выплат устанавливаются Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 02.10.2017 № 828 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта», распоряжением Комитета по физической культуре и спорту от 01.11.2017 № 478-р «Об утверждении методических рекомендаций по применению системы оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта».

5.3. Условия оплаты труда, определенные настоящим Договором, локальными нормативными актами СПб ГБУ СШОР «Невские Звезды», не могут быть ухудшены, установленными ТК РФ законами и иными нормативными актами.

5.4. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются по итогам их работы за соответствующий отчетный период на основании применения показателей и критериев оценки эффективности выполнения трудовых обязанностей, личного вклада в достижении целей и задач Учреждения, выполнения особо важных заданий и прочих обязанностей, выполняемых работниками.

5.5. Конфликты и вопросы, возникшие в практической деятельности в области оплаты труда, которые не урегулированы непосредственно настоящим коллективным договором, решаются в строгом соответствии с требованиями ТК РФ, либо путём переговоров Сторон.

5.6. Работодатель обязуется:

5.6.1. Выплачивать заработную плату и должностной оклад Работникам за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Присваивать разряды Работникам в соответствии с квалификационными требованиями, квалификационными категориями, решением аттестационной комиссии и действующим законодательством РФ.

5.6.2. Производить оплату труда Работников на основании тарификационного списка работников и штатного расписания.

5.6.3. В пределах имеющихся средств на оплату труда производить доплаты, надбавки, премирование и другие выплаты стимулирующего характера Работникам в размерах не ниже, чем предусмотрено трудовым законодательством и в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам СПб ГБУ СШОР «Невские Звезды» и Положением о компенсационных и социальных выплатах работникам СПб ГБУ СШОР «Невские Звезды».

5.6.4. Выплачивать аванс в размере не менее 40% заработной платы - 25 числа месяца и расчет по заработной плате за истекший месяц - 10 числа, следующего месяца, путем перечисления денежных средств на банковскую зарплатную карту.

5.6.5 Производить изменение разрядов оплаты труда или размеров повышающих коэффициентов, влияющих на размер заработной платы на основании предоставления документов, подтверждающих соответствующие изменения:

- при увеличении стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в СПб ГБУ СШОР «Невские Звезды», или со дня представления документа о стаже, дающем право 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 вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения, но не более чем за 3 года в пределах исковой давности;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При получении Работником права на изменение разряда оплаты труда или ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производить выплату заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

5.6.6. Устанавливать нагрузку тренерам на предстоящий тренировочный год, исходя из утвержденного Комитетом по физической культуре и спорту сводного плана комплектования СПб ГБУ СШОР «Невские Звезды».

5.6.7. Производить индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

5.7. Работодатель имеет право:

5.7.1. Взыскивать с виновного работника суммы причиненного ущерба, в порядке, установленном ст. 248 ТК РФ и действующим законодательством.

5.8. В случае несвоевременной выплаты заработной платы либо при неправильном её начислении Работники могут обратиться к Работодателю, а при неразрешении ситуации Работодателем в разумный срок, обратиться за рассмотрением индивидуального трудового спора в комиссию по трудовым спорам СПб ГБУ СШОР «Невские Звезды» или в суд (ст. 382 ТК РФ).

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель определяет необходимость и формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд СПб ГБУ СШОР «Невские Звезды», исходя из потребностей и с учётом перспектив развития.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации Работников (по специальности), должности которых требуют повышения квалификации в связи с самой должностью и производственной необходимостью, при наличии финансовых ресурсов.

6.2.2. В случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест принимать меры по опережающему обучению высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах при наличии финансовых ресурсов.

6.2.3. В случае направления Работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования в соответствии со ст. 173-176 ТК РФ. Указанные гарантии и компенсации могут предоставляться как Работникам уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, так и направленным на обучение Работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением.

7. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут привлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Стороны договорились считать массовым увольнением - увольнение трех и более работников в течение одного месяца.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

7.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставить свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

7.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами.

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

8. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Меры социальной поддержки, льготы, гарантии по сравнению с установленными законами и иными правовыми актами Санкт-Петербурга, предусматриваются с учетом финансовых возможностей СПб ГБУ СШОР «Невские Звезды».

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Своевременно и в полном объеме перечислять обязательные взносы в государственный пенсионный фонд.

8.2.2. Оказывать материальную помощь, при наличии финансовой возможности, Работникам учреждения в соответствии с Положением о компенсационных и социальных выплатах работникам СПб ГБУ СШОР «Невские Звезды».

8.2.3. Работникам, чье рабочее время не нормировано, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Положением о ненормированном рабочем дне СПб ГБУ СШОР «Невские Звезды».

8.2.4. Работникам, должности которых предполагают командирование, возмещать расходы и предоставлять условия командирования согласно Положению о порядке и условиях командирования работников и возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников СПб ГБУ СШОР «Невские Звезды».

8.2.5. Работникам, выполняющие трудовой функции дистанционно заработная плата выплачивается в полном объеме (ст. 312.5 ТК РФ).

9. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

9.1. Работодатель обязан обеспечить Работникам условия труда, соответствующие требованиям охраны труда.

9.2. Для улучшения качества выполняемых работ, повышения производительности труда работодатель оборудует рабочие места необходимой офисной и оргтехникой, а также программным и иным обеспечением.

9.3. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.4. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами обязан обеспечить:

9.4.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;

9.4.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

- 9.4.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- 9.4.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 9.4.5. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- 9.4.6. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- 9.4.7. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 9.4.8. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- 9.4.9. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- 9.4.10. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 9.4.11. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 9.4.12. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в области охраны труда актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- 9.4.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- 9.4.14. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 9.4.15. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- 9.4.16. Беспрепятственный допуск должностных лиц, осуществляющих государственный контроль (надзор) в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 9.4.17. Выполнение предписаний должностных лиц, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленные ТК РФ и иными федеральными законами сроки;
- 9.4.18. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 9.4.19. Ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- 9.4.20. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения членов комиссии по коллективным переговорам от лица работников (далее – Комиссия);

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

9.5. Работник в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры по направлению работодателя;

9.6. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (гл.36.ст.220).

9.6. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные п. 9.4.14., 9.4.17., 9.4.18., а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено дополнительным соглашением к трудовому договору.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны договорились, что:

10.1.1. Комиссия разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, вносит изменения и дополнения в коллективный договор.

10.1.2. Комиссия осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и два раза в год стороны отчитывается о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

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

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

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

10.1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты комиссией минимум за один месяц до окончания срока действия данного договора.

11. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка СПб ГБУ СШОР «Невские Звезды».
2. Положение о комиссии по противодействию коррупции в СПб ГБУ СШОР «Невские Звезды»;
3. Положение о компенсационных и социальных выплатах работников СПб ГБУ СШОР «Невские Звезды».
4. Положение о режиме ненормированного рабочего дня в СПб ГБУ СШОР «Невские Звезды»;
5. Положение о ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках;
6. Положение о порядке и условиях командирования работников и возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников СПб ГБУ СШОР «Невские Звезды».
7. Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности тренировочного процесса в СПб ГБУ СШОР «Невские Звезды»;
8. Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками тренировочного процесса в СПб ГБУ СШОР «Невские Звезды»;
9. Форма обходного листа