

Представитель работодателя:

Врио директора ГБУ КК СШОР
«Краевой центр единоборств»


С.С. Хандожко
« 16 » ноября 2021 г.



Представитель работников:

Представитель работников для
подписания коллективного
договора ГБУ КК СШОР
«Краевой центр единоборств»


Т.С. Бакунова
« 16 » ноября 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА «КРАЕВОЙ ЦЕНТР ЕДИНОБОРСТВ»

с «19»ноября 2021г. до «18»ноября 2024г.

ГБУ КК «Центр единоборств олимпийского резерва Динского района»
отдел трудовых отношений, охраны труда и
взаимодействия с работодателями
Уведомление о регистрации коллективного договора, заключенного

Дата 19.11.2021 63-Д
Ир. т.т.т. Белова И. И.
Подпись ответственного лица, ФИО

Принят на собрании трудового коллектива
ГБУ КК СШОР « Краевой центр единоборств»
16.11.2021 протокол № 04

станция Динская
2021 год

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Краснодарского края спортивная школа олимпийского резерва «Краевой центр единоборств»(далее – Учреждение) (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.1.Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – временно исполняющего обязанности директора ГБУ КК СШОР «Краевой центр единоборств» Хандожко Сергея Сергеевича;

- работники ГБУ КК СШОР «Краевой центр единоборств» в лице представителя трудового коллектива – специалиста по кадрам Бакуновой Татьяны Сергеевны.

1.2. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.3. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.4.При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.5.При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.6.При ликвидации Учреждения Договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7.В течении срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке , установленным ТК РФ.

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

1.9.Пересмотр обязательств настоящего Договора не может производить к снижению уровня социально- экономического положения работников Учреждения.

1.10.Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами.

1.11. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания (ст.43 ТК РФ).

РАЗДЕЛ II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников учреждения регулируются ТК РФ и настоящим договором.

1. Трудовой договор. Тренировочная нагрузка.

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с нормами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условиями заключенных соглашений, настоящим коллективным договором, является недействительным и не применяется.

2.1.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.1.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.1.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, Положением о защите персональных данных и иными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.1.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.

2.1.6. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный 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 неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.1.7. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, продолжительность рабочего времени, льгот, компенсации и др.

В случае изменений условий трудового договора заключается дополнительное соглашение. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

2.1.9. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 180 ТК РФ). Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

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

2.1.11. В день увольнения работник обязан передать дела, а также сдать документы и иное имущество, полученные им при приеме на работу или в течение работы, уполномоченному работодателем лицу.

2.1.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. и статьей 74 ТК РФ.

2.1.13. Руководитель в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность представителя трудового коллектива об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

2.1.14. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу (вакансии).

2.1.15. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территория или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов

выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте (статья 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации)

2.1.16. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции , принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке , сроки и размерах, которые определяются с учетом мнения представителя трудового коллектива, трудовым договором , дополнительным соглашением к трудовому договору(статья 312.6 ТК РФ)(в ред. Федерального закона от 08.12.2020 № 407-ФЗ)

2.1.17. Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционный работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам , связанным с выполнением трудовой функции , более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 ТК РФ).

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе(статья 312.8.Трудового кодекса Российской Федерации) (в ред. Федерального закона от 08.12.2020 N 407-ФЗ).

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия

соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель с учетом мнения представителя трудового коллектива принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий: - указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой статьи 312.9 ТК РФ, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию),

порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в части третьей статьи 312.9 локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьей 312.9, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные главой 49.1 ТК РФ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 ТК РФ. (статья 312.9. Трудового кодекса Российской Федерации) (в ред. Федерального закона от 08.12.2020 N 407-ФЗ).

2.1.19. Тренировочная нагрузка тренеров, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами.

2.1.20. Тренировочный процесс ведется в соответствии с годовым тренировочным планом, рассчитанным на 52 недели; физическая подготовка рассчитана на 52 недели в год.

2.1.21. Уменьшение или увеличение тренировочной нагрузки тренера, оговоренной в приказе руководителя Учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - временного увеличения объема тренировочной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска;
 - зачисления/отчисления, либо перевода спортсмена (спортсменов) на другой этап подготовки.

Для изменения тренировочной нагрузки по инициативе работодателя в случаях, указанных в подпункте «б», согласие работника не требуется.

2. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

Работодатель:

2.2.1. Гарантирует работникам Учреждения условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей.

2.2.2. Утверждает график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года с учетом мнения представителя и извещает работника под роспись за две недели о времени начала отпуска.

2.2.3. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством.

2.2.4. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральным законом.

2.2.5. Работодатель в соответствии с законом Российской Федерации от 01.04.96 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:

- осуществляет своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд РФ в размере, определенным законодательством;

- осуществляет предоставление в установленный срок органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

2.2.6. В соответствии с главой 14 ТК РФ «Защита персональных данных работника», Федеральным законом от 27 июля 2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных», иными нормативными правовыми актами, локальными актами Учреждения обеспечивает соблюдение общих требований законодательства при обработке (получении, хранении, комбинировании, передаче и др.) персональных данных работников Учреждения и гарантии их защиты.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

2.3.1. Стороны пришли к соглашению, что Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

2.3.2. Работодатель обязуется:

2.3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом, с учетом мнения представителя (ст. 196 ТК РФ).

2.3.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

2.3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

2.3.2.5. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Стороны договорились, что:

2.4.1. Работодатель обязуется уведомить представителя 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 высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

2.4.2. В рамках своих полномочий и возможностей стороны принимают, меры по предотвращению массовых увольнений.

2.4.3. 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:

- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;

- 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;

- имеющие звания: «Заслуженный тренер» и «Заслуженный работник физической культуры»;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.4.4. 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.

РАЗДЕЛ III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Для разных категорий работников учреждения устанавливается пятидневная и шестидневная рабочая неделя.

3.2. Рабочее время работников определяется Трудовым кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием тренировочных занятий, графиком рабочего времени тренеров, годовым календарь соревнований, тренировочным планом, утвержденными работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.3. Общим выходным днем является воскресенье.

3.3.1. На основании отнесения к учреждениям физической культуры и спорта и по желанию работников, имеющих тренировочную нагрузку, допускается работа со спортсменами в общий выходной день - воскресенье, с предоставлением другого выходного дня для еженедельного отдыха.

3.3.2. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

3.4.Пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов и 40 часов устанавливается для административно – управленческого, вспомогательного, основного персонала.

3.4.1.При продолжительности рабочей недели – 40 часов с двумя выходными днями в субботу и воскресенье;

1) продолжительность ежедневного рабочего времени :
в обычные рабочие дни – 8 часов 10 минут;
накануне выходных дней, в пятницу – 7 часов 20 минут;
накануне нерабочих праздничных дней и в рабочие дни с сокращенной продолжительностью - 6 часов 50 минут;

2) продолжительность перерывов для отдыха и питания:
в обычный рабочий день – 50 минут (с 13-00 до 13-50);
накануне выходных дней , в пятницу -40 минут (с 13-00 до 13-40);
накануне нерабочих праздничных дней и в рабочие дни с сокращенной продолжительностью -30 минут (с 13-00 до 13-30)

3) начало работы – 9 часов 00 минут ;

4) окончание работы:
в обычный рабочий день – 18 часов 00 минут;
накануне выходных дней, в пятницу – 17 часов 00 минут;
накануне нерабочих праздничных дней и в рабочие дни с сокращенной продолжительностью - 16 часов 20 минут.

В соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи , охраны материнства и детства на селе»/ с последующими изменениями/ женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часовая рабочая неделя с оплатой

нормальной продолжительности рабочего времени).

1) При продолжительности рабочей недели – 5 дней (36 часов) с двумя выходными днями (суббота и воскресенье): продолжительность ежедневного рабочего времени :

в обычный рабочий день – 7 часов 20 минут;

накануне выходных дней, в пятницу – 6 часов 40 минут;

накануне нерабочих праздничных дней и в рабочие дни с сокращенной продолжительностью - 6 часов 20 минут.

2) продолжительность перерывов для отдыха и питания:
в обычный служебный день – 50 минут (с 13-00 до 13-50);

накануне выходных дней , в пятницу -40 минут (с 13-00 до 13-40)

накануне нерабочих праздничных дней и в рабочие дни с сокращенной продолжительностью - 30 минут (с 13 – 00 до 13-30).

3) начало работы – 9 часов;

4) окончание работы в обычный служебный день- 17 часов 10 минут

накануне выходных дней, в пятницу – 16 часов 20 минут.

накануне нерабочих праздничных дней и в рабочие дни с сокращенной продолжительностью - 15 часов 50 минут.

3.4.2. Продолжительность ежедневной работы для дежурных по спортивному залу и уборщиков служебных помещений:

1) в обычный рабочий день – 7 часов 20 минут;

накануне выходных дней, в пятницу – 6 часов 40 минут;

накануне нерабочих праздничных дней и в рабочие дни с сокращенной продолжительностью - 6 часов 20 минут.

Продолжительность для перерывов для отдыха и питания :

1 смена:

- в обычный рабочий день - 50 минут (с 12-00 до 12-50);

- накануне выходных дней – 40 минут (с 12-00 до 12-40);

- накануне праздничных дней – 30 минут (с 12-00 до 12-30).

Начало работы – 8 часов 00 минут

Окончание работы:

- в обычные дни – 16 часов 10 минут;

- накануне выходных дней 15 часов 20 минут ;

- накануне нерабочих , праздничных дней – 14 часов 50 минут.

2 смена:

- в обычный рабочий день - 50 минут (с 17-00 до 17-50);

- накануне выходных дней – 40 минут (с 17-00 до 17-40);

- накануне праздничных дней – 30 минут (с 17-00 до 17-30).

Начало работы – 13 часов 00 минут

Окончание работы:

- в обычные дни – 21 час 10 минут;

- накануне выходных дней 20 часов 20 минут ;

- накануне нерабочих , праздничных дней – 19 часов 50 минут.

График работы объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее , чем за один месяц до введения его в действие.

Для дежурных по спортивному залу и уборщиков служебных помещений устанавливается сменный режим рабочего времени.

3.4.3. Для тренеров, инструкторов по спорту устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем) в соответствии с годовым планом – графиком спортивной подготовки, расписанием тренировочного процесса, календарным планом спортивных мероприятий.

3.4.4. Составление расписания тренировочной нагрузки осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера.

3.4.5. В рабочее время тренеров включается (согласно ст. 348.1. ТК РФ) время:

- проведение тренировок и участия в проведении соревнований;
- нахождение в пути при переезде: от одного места проведения тренировок к другому (согласно расписанию), а также для проведения организационных мероприятий и участия в административной работе;
- участия в заседании тренерского совета;
- составления и оформления документации по организации и проведению спортивной подготовки;
- посещения образовательных учреждений с целью набора занимающихся;
- проведения родительских собраний, собеседований;
- прохождения личного медицинского осмотра и диспансеризации занимающихся.

3.4.6. 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

3.4.6.1. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.5. Работа водителей Учреждения носит разъездной характер.

3.6. В случае направления в служебную командировку работодатель возмещает работнику: расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного

жительства (суточные), иные расходы, произведенные работниками с разрешения работодателя в соответствии с приказом министерства физической культуры и спорта Краснодарского края от 13 февраля 2017 года № 133 «Об утверждении порядка финансирования за счет средств краевого бюджета и норм расходов на проведение физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, а также участие в межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятиях и спортивных мероприятиях».

3.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия.

3.7.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.9. 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 учреждения.

3.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

3.10.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется:

- работникам в возрасте до восемнадцати лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ);
- инвалидам - не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.11. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 101, 116, 119, 120 ТК РФ).

3.11.1. Порядок предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днём государственных учреждений Краснодарского края определён постановлением главы администрации Краснодарского края от 09.10.2002 № 1155.

3.11.2. В соответствии с приказом департамента по физической культуре и спорту Краснодарского края от 27.09.2017 № 1258. продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём устанавливается:

- директор - 12 календарных дней;
- заместители директора - 10 календарных дней;

3.11.3. Также дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:
тренер - 5 календарных дней;
администратор тренировочного процесса - 5 календарных дней
экономист - 5 календарных дней;
менеджер по закупкам - 5 календарных дней;
специалист по кадрам - 5 календарных дней;
водитель - 5 календарных дней.
инструктор по спорту - 5 календарных дней;
инструктор -методист ФСО -5 календарных дней

3.11.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

3.11.5. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда.

3.12. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.13. В соответствии со статьей 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.14. При наличии у работника путевки на санитарно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения представителя трудового коллектива учреждения может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

3.15. Супругам, работающим в одном учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы

3.16. В период временного перевода работника на дистанционную работу, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается в соответствии с Правилам внутреннего трудового распорядка.

Дополнительным соглашением к трудовому договору или трудовым договором определяются условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков

дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса Российской Федерации.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время (статья 312.4 Трудового кодекса Российской Федерации) (в ред. Федерального закона от 08.12.2020 N 407-ФЗ).

РАЗДЕЛ IV.

1. Оплата труда. Гарантии и компенсации.

4.1.1. Порядок оплаты труда регулируется положением об оплате и стимулировании труда работников ГБУ КК СШОР «Краевой центр единоборств».

4.1.2. Размер норматива оплаты труда в процентах от оклада (должностного оклада) устанавливается работникам в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 22.03.2016 года № 133 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Краснодарского края» в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда, от 17.11.2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края».

4.1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.2. Минимальный оклад (должностной оклад) устанавливается в размере не менее минимального размера оплаты труда.

4.1.3. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.1.4. Выплачивать заработную плату работнику 9 и 24 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится на кануне этого дня.

4.1.5. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.1.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.1.7. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в

период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из изменений оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.1.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

2. Дополнительные гарантии и компенсации, предоставляемые работникам

4.2.1. При наличии финансовых возможностей Работодатель предоставляет работникам единовременную материальную помощь:

- в случае смерти близкого родственника или работника (в случае смерти работника Учреждения материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя Учреждения (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

- в случае рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка);

- особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);

- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другого);

- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установлении инвалидности, получения профессионального заболевания;

- выплаты, не связанные с исполнением работниками Учреждения трудовых обязанностей;

- многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов.

4.2.2. Размеры и количество материальной помощи и выплат, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, работнику Учреждения максимальным размером не ограничивается.

4.2.3. Премии и поощрительные выплаты разового характера могут быть установлены :

- по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

- за качество выполняемых работ;

- за выполнение особо важных и срочных работ (поручений);

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- к праздничным (ст. 112 ТК РФ) и профессиональным датам (День физкультурника);

- к юбилеям (достижению 50-,55-,60- 65-, 70- летнего возраста).

Премирование и выплата поощрений разового характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

4.2.4. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

4.2.5 Изменения и дополнения, вносимые в Положение об оплате и стимулировании труда работников ГБУ КК СШОР « Краевой центр единоборств», не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

4.2.6. 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, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течении 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 один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.2.7. Работникам, имеющих трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст.262.2 ТК РФ)

4.2.8. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (ст.312.5 ТК РФ) (в ред. Федерального закона от 08.12.2020 № 407ФЗ).

4.2.9. Работникам, прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляется два выходных дня с сохранением за работником заработной платы.

РАЗДЕЛ V. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

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

5.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

5.2. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг (ст.226 ТК РФ).

Разработать и согласовать с представителем работников соглашение по охране труда, приложение № 1.

5.3. Оборудовать уголок охраны труда.

5.4. Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

В каждом подразделении иметь укомплектованные средствами медицинского назначения аптечки первой помощи работникам, необходимые приспособления для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

5.5. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, ст.213 ТК РФ).

5.6. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности (ст.217 ТК РФ);

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст.212 ТК РФ);

- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст.212 ТК РФ).

5.7. Заключать ежегодно договоры добровольного медицинского страхования и страхования работников от несчастных случаев, предусматривающие возмещение страховой компанией вреда их жизни и здоровью в результате всех возможных последствий несчастного случая или болезни.

5.8. Провести специальную оценку условий труда. По результатам специальной оценки разработать совместно с представителем работников План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда (ст.212 ТК РФ).

5.9. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование

соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ) приложение № 2, смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением согласно приложению № 3;

- уход, хранение, стирку, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

- информирование работников о полагающихся СИЗ.

5.10. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, следующие гарантии и компенсации:

а) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.147 ТК РФ по перечню профессий и должностей согласно приложению № 4.

5.11. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха в рабочее время); помещения для приема пищи (ст.223 ТК РФ).

5.12. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст.157 ТК РФ).

5.13. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст.157 ТК РФ).

5.14. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе 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 (ст.220 ТК РФ).

5.15. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

5.16. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования для установления скидок к страховым тарифам на обязательное

социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.17. Ежеквартально проводить во всех подразделениях единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

5.18. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Установить порядок прекращения работы, с оплатой простоя согласно действующего законодательства (ст.109 ТК РФ). В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

5.19. Обеспечивать контроль за выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда.

5.2.Работники обязуются:

5.2.1.Соблюдать требования охраны труда.

5.2.2.Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.3. 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.

5.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состоянии своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлениям работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Перечень приложений к коллективному договору

К разделу II

1.Положение о защите персональных данных работников.

К разделу III

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

К разделу IV

1. Положение об оплате труда
2. Штатное расписание

К разделу VI

1. Соглашение по охране труда на 2021-2024 годы, разработанное в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.03.2012 №181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

2. Перечень профессий и должностей работников, которым в соответствии с Типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.

3. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и (или) обезвреживающие средства

4. Перечень должностей и профессий с вредными условиями, работа в которых дает право на доплату за работу во вредных условиях труда.