

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «ЮНОСТЬ»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Юность»

на 2020-2023 годы

От работодателя:
Директор МБУ СШ «Юность»


_____ В.В. Дьяченко

« 02 » 10 2020 г.

От работников:
Председатель профсоюзной
организации МБУ СШ «Юность»


_____ Т.Л. Потапкина

« 02 » октября 2020 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа «Юность» (далее – МБУ СШ «Юность», учреждение) и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Территориальным соглашением между Администрацией ЗАТО г. Зеленогорска, Территориальной профсоюзной организацией ГПУО г. Зеленогорска и некоммерческой организацией «Территориальное объединение работодателей Зеленогорск», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ СШ «Юность» 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.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя – директора, именуемого в дальнейшем работодателем;
- работники МБУ СШ «Юность», являющиеся членами первичной профсоюзной организации учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком), именуемые в дальнейшем работниками.

1.4. Стороны обязуются проводить совместную работу по решению социально-трудовых проблем работников, добиваясь выполнения документов, указанных в пункте 1.2 раздела 1 коллективного договора.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБУ СШ «Юность».

1.6. Стороны коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- развитие социального партнёрства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль выполнения принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.7. Предметом коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации (далее – РФ) положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.8. Трудовые договоры, заключаемые с работниками МБУ СШ «Юность», не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.9. Во исполнение настоящего коллективного договора в МБУ СШ «Юность» могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.10. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

1.11. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования и (или) типа учреждения, расторжения трудового договора с директором МБУ СШ «Юность».

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБУ СШ «Юность» коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При смене формы собственности МБУ СШ «Юность» коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. При ликвидации МБУ СШ «Юность» коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ст. 35, 42, 44 ТК РФ.

1.16. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.17. Коллективный договор действует в течение трёх лет с момента подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.18. Все условия коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для обеих сторон. Ни одна из сторон не может в течение всего срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

1.19. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением через профком:

- учёт мнения профкома;
- проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.20. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.21. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель:

- работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;
- работодатель – физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

2.3. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор должен содержать обязательные условия, предусмотренные ТК РФ, также в нём могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.4. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

- трудовым законодательством, включая законодательство об охране труда: Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

– иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права: указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПО ДОЛЖНОСТИ «ТРЕНЕР»

3.1. Трудовые договоры с тренерами заключаются в соответствии со ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации и с учётом особенностей и условий, установленных в статье 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации и настоящим коллективным договором в соответствии с утвержденными профессионально-квалификационными группами.

3.2. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. При приёме на работу и в период действия трудового договора работодатель обязан знакомить тренеров под роспись также с нормами, утверждёнными общероссийскими спортивными федерациями, правилами соответствующих видов спорта, положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях, общероссийскими антидопинговыми правилами и антидопинговыми правилами, утверждёнными международными антидопинговыми организациями, условиями договоров работодателя со спонсорами (партнёрами), с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью тренеров.

3.4. В соответствии со статьей 348.7 Трудового кодекса Российской Федерации тренер имеет право работать по совместительству у другого работодателя в качестве тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы.

3.5. В зависимости от финансово-экономического положения учреждением могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях тренерам, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

- о дополнительном медицинском обеспечении;
- о внеочередном медицинском осмотре тренера за счёт средств работодателя в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра.

3.6. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку и иные программы на этапах спортивной подготовки и не являющимся педагогическими работниками в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённой в соответствии с действующим законодательством, работодателем предоставляются следующие социальные гарантии:

- свобода выбора и использования методически обоснованных форм, средств, методов тренировочного процесса;
- право на участие в разработке программ спортивной подготовки, тренировочных планов, календарных графиков, методических материалов и иных компонентов программ спортивной подготовки;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной деятельности, разработках и во внедрении инноваций в соответствии с трудовым договором;
- право на бесплатное пользование информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения тренировочного процесса, необходимым для качественного осуществления спортивной подготовки, научной или исследовательской деятельности;
- право на участие в управлении организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом учреждения;
- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию трудовых споров;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики тренеров;
- право на повышение квалификации по профилю физкультурно-спортивной деятельности не реже чем один раз в четыре года;
- право на обеспечение материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности в соответствии с локальным нормативным актом учреждения;
- иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

3.7. Тренерам и иным специалистам учреждений, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения ГТО, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.8. В трудовом договоре, заключаемом с тренером, рекомендуется предусмотреть:

- осуществление деятельности на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечение в полном объёме реализации тренировочного процесса в соответствии с утвержденной в учреждении программой;
- соблюдение правовых, нравственных и этических норм и требований профессиональной этики;
- необходимость уважения чести и достоинства лиц, занимающихся под его руководством;
- применение методически обоснованных и обеспечивающих высокое качество подготовки занимающихся форм, методов тренировочного процесса;

– учёт особенностей психофизического развития занимающихся и состояния их здоровья, соблюдение специальных условий, необходимых для прохождения тренировочного процесса лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействие при необходимости с медицинскими организациями;

– прохождение аттестации в порядке, установленном действующим законодательством;

– прохождение в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя;

– прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

– соблюдение устава учреждения, локальных нормативных актов учреждения (правила внутреннего трудового распорядка и другие).

3.9. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

4. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА (ПЕРЕПОДГОТОВКА) РАБОТНИКОВ

Стороны договорились о том, что:

4.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

4.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.3. Дополнительное профессиональное образование работников осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

4.4. Реализация программы повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

4.5. Реализация программы профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации

4.6. Профессиональная подготовка (переподготовка), повышение квалификации работников и их обучение могут проводиться как на базе самого учреждения, так и в организации дополнительного профессионального образования, имеющей соответствующую лицензию, на основании договоров оказания услуг.

4.7. Работники учреждения направляются на обучение в определённые сроки, в соответствии с утверждённым планом.

Срок освоения дополнительной профессиональной программы должен обеспечивать возможность достижения планируемых результатов и получение новой компетенции

(квалификации), заявленных в программе. При этом минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов, а срок освоения программ профессиональной переподготовки – менее 250 часов.

4.8. Работодатель обязуется организовывать повышение квалификации, профессиональной подготовки (переподготовки):

– для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, не реже чем один раз в четыре года;

– заместителей руководителя и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу, не реже чем один раз в пять лет.

4.9. Работникам, проходящим подготовку, работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.10. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

По окончании обучения работник должен предоставить в МБУ СШ «Юность» полученный им документ об образовании и (или) о квалификации.

4.11. Работникам, совмещающим работу с получением образования, а также поступающим на обучение по образовательным программам или допущенным к соисканию учёной степени кандидата наук или доктора наук, работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ.

Данные гарантии и компенсации также предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключённым между работником и работодателем в письменной форме.

4.12. В течение трудовой деятельности работники МБУ СШ «Юность» могут направляться работодателем на семинары, семинары-практикумы и иные подобные мероприятия, касающиеся специфики деятельности МБУ СШ «Юность».

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ, СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1. В рамках коллективного договора под высвобождением работников подразумевается увольнение работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации.

5.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению

работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.3. Сообщение (уведомление) должно содержать основание для принятия решения о сокращении численности или штата работников, перечень сокращаемых должностей и профессий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.4. Профсоюз при необходимости вправе запрашивать иные документы и информацию, связанную с принятием работодателем решения о сокращении численности или штата работников, а также с проведением процедуры сокращения численности или штата работников.

5.5. Преимущественным правом оставления на работе при равной производительности и квалификации пользуются следующие работники:

- семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы у работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

При сокращении численности или штата работников МБУ СШ «Юность» преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статьёй 179 ТК РФ, может предоставляться:

- работникам за 2 года до пенсии;
- работникам, проработавшим в учреждении 10 и более лет при условии добросовестного исполнения ими в период работы возложенных на них трудовых обязанностей.

При равенстве преимуществ работодателем учитывается предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите высвобождаемых работников.

Работодатель с учётом своих возможностей оказывает содействие высвобождаемому работнику, желающему повысить квалификацию, пройти профессиональную переподготовку и приобрести новую профессию.

5.6. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на 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 учётом его состояния здоровья.

5.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьёй 373 ТК РФ.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

5.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников (ст. 178, 180 ТК РФ). При появлении вакансий в учреждении, в том числе и временного характера (на определённый срок) работодатель гарантирует приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Работникам МБУ СШ «Юность» устанавливается:

- нормальная продолжительность рабочего времени, равная 40 часам в неделю;
- сокращённая продолжительность рабочего времени – в зависимости от категории, к которой относится работник (несовершеннолетние работники, инвалиды I и II группы, медицинские работники и другие);
- неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) – в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Продолжительность рабочего времени работников МБУ СШ «Юность» определяется правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

6.2. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены): перерывы для отдыха и питания, специальные перерывы для обогрева и отдыха;
- ежедневный (междусменный) отдых, продолжительность которого составляет не менее 42 часов;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых): два выходных дня при пятидневной рабочей неделе, один выходной день при шестидневной рабочей неделе, в различные дни недели поочередно каждой группе работников на работах, приостановка которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям;
- нерабочие праздничные дни, устанавливаемые ТК РФ.

6.3 Режим рабочего времени и времени отдыха работников МБУ СШ «Юность» конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках работы, графиках сменности, расписаниях тренировочных занятий и иных локальных нормативных актов.

6.4. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

6.5. Работникам предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в следующих случаях:

– за работу в особых климатических условиях – 8 календарных дней (Закон Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»);

– за работу, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (перечень должностей устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка по результатам проведения специальной оценки условий труда);

– за работу в условиях ненормированного рабочего дня – 3 календарных дня (перечень должностей устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка);

– тренерам – 4 календарных дня в соответствии со ст. 348.10 ТК РФ.

6.6. Конкретная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска (основного и дополнительного) в зависимости от категории работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

7. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

7.1. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

7.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Муниципального казённого учреждения «Комитет по делам физической культуры и спорта г. Зеленогорска», утверждённым постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 31.08.2018 № 165-п (в редакции постановлений от 29.10.2018 № 204-п, от 26.09.2019 № 169-п, от 06.03.2020 № 33-п, от 27.04.2020 № 67-п, от 09.09.2020 № 116-п), Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, утверждённым постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 14.03.2019 № 47-п, Положением об оплате труда работников МБУ СШ «Юность», а также локальными нормативными актами учреждения.

7.3. Формирование фонда оплаты труда осуществляется за счёт средств местного бюджета, направленных на выполнение муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.4. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности организации, направляется на стимулирующие выплаты, в соответствии с действующей системой оплаты труда в учреждении.

7.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена путём перечисления денежных средств в банк на лицевой счёт работника.

Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа каждого месяца (исключение составляет выплата заработной платы за вторую половину месяца февраль (28 или 29 число)): 15 числа выплачивается заработная плата за первую половину текущего месяца, 30 числа – за вторую половину текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата производится накануне этого дня.

7.6. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

7.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определённой трудовым договором, выполнения им дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности) работнику устанавливается доплата. Размер доплаты устанавливается по дополнительному соглашению к трудовому договору сторон, составленному в письменной форме с указанием в нём содержания и объёма дополнительной работы.

7.8. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывает положение об оплате труда работников учреждения, которое утверждается локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзной организацией учреждения.

В положении об оплате труда работников учреждения устанавливаются:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в ПКГ;

- должности (профессии) работников учреждения и условия, при которых к размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются повышающие коэффициенты, в том числе при наличии квалификационной категории;

- размеры выплат стимулирующего характера, учитывающих важность и качество выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, персональные выплаты, выплаты по итогам работы;

- размеры выплат компенсационного характера, учитывающих занятость на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работу в местностях с особыми климатическими условиями; работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); работу в закрытых административно-территориальных образованиях.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Установленные работнику в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены или снижены без улучшения условий труда на рабочих местах, подтверждённого результатами специальной оценки условий труда.

7.9. При разработке положения об оплате труда работников учреждения учитывается:

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;
- обеспечение работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включённым в профессиональные квалификационные группы;
- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- применение типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
- определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений.

7.10. Объём средств на выплату стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формирующихся за счёт средств местного бюджета.

7.11. Работодатель обеспечивает детализацию, конкретизацию, уточнение и (или) дополнение показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда. При этом в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться с учётом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат (принцип прозрачности).

Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливаются руководителем учреждения с учётом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в соответствии с положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат. Положение о комиссии, а также её состав утверждаются приказом руководителя учреждения. В состав комиссии входят представители профсоюзного органа.

Оплата труда тренеров и инструкторов-методистов физкультурно-спортивной организации

7.12. Тарифицирование тренеров составляется ежегодно, не позднее, чем за две недели до начала тренировочного (спортивного) сезона.

Распределение (закрепление) работников, участвующих в реализации программ, рекомендуется проводить в соответствии с планом комплектования учреждения, тарификационными списками работников, локальными нормативными актами учреждения.

Тарификацию труда тренеров рекомендуется производить с учётом тренерской нагрузки.

В тарификации учитывается объём тренировочной нагрузки, количество спортсменов, занимающихся в группах на этапах подготовки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта.

7.13. Норма часов непосредственно тренерской работы (24 часа в неделю) является расчётной величиной для исчисления тренерам заработной платы за месяц, с учётом установленного организацией объёма тренерской нагрузки в месяц, и устанавливается в академических часах.

Непосредственная тренерская работа может включать в себя в том числе, короткие перерывы, динамическую паузу, активный и пассивный отдых, время на подготовку к занятию, мероприятия по соблюдению техники безопасности и иные мероприятия, согласно программам спортивной подготовки, утвержденных в организации.

7.14. Допускается одновременная работа двух и более тренеров, а также иных работников, осуществляющих спортивную подготовку, с одним и тем же контингентом спортсменов, закрепленным одновременно за несколькими тренерами с учётом специфики избранного вида спорта, в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

7.15. При одновременной работе двух и более тренеров установление заработной платы осуществляется по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста, с учётом конкретного объёма, сложности и специфики работы.

7.16. При необходимости (замещение временно отсутствующего работника, участие в спортивных мероприятиях и иное) с письменного согласия работника допускается проведение тренировочных занятий по программам спортивной подготовки одновременно со спортсменами из разных групп (этапов спортивной подготовки). Данное объединение возможно при соблюдении следующих условий:

- разница в уровне подготовки спортсменов не должна превышать двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий;

- не превышен показатель единовременной пропускной способности спортивного сооружения и максимального количественного состава объединённой группы, предусмотренной программой спортивной подготовки по виду спорта.

В этом случае работнику назначается выплата компенсационного характера за увеличение объёма работы.

7.17. Выплата молодым специалистам устанавливается в размере 50 процентов к ставке заработной платы, их наставникам – 15 процентов к ставке заработной платы.

7.18. Выплаты устанавливаются за наличие государственных и ведомственных наград, почетных званий, почетных знаков, спортивных званий, за учёную степень в сфере физической культуры и спорта.

7.19. Выплаты устанавливаются за результативное участие в подготовке спортсменов тренерам, заместителям руководителя, инструкторам-методистам физкультурно-спортивной организации, иным работникам, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных спортивных мероприятиях.

7.20. Стимулирующие выплаты за результативное участие в подготовке спортсменов осуществляются по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок их действия – с момента показанного спортсменом спортивного результата в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям – до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением их проведения в том же календарном году, в котором был показан спортивный результат).

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока её действия.

После завершения срока действия стимулирующей выплаты в действие вступает другая, меньшего или равного по статусу спортивных соревнований выплата, которая устанавливается до момента её истечения (один календарный год с момента, показанного спортсменом спортивного результата).

Работник сохраняет право на выплату, даже если спортсмен, за которого она выплачивается, был отчислен из учреждения, но только в том случае если результат им был показан до даты отчисления.

7.21. Выплата устанавливается работникам, связанным с работой с лицами с ограниченными возможностями здоровья.

Работодатель обязуется:

7.22. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

7.23. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в полном размере.

7.24. Работникам, имеющим медицинское противопоказание к вакцинации от гриппа, при наличии подтверждающего документа в период отстранения от работы в связи с

эпидемиологическим подъёмом заболеваемости гриппом, оплатить 2/3 средней заработной платы.

7.25. Выплачивать лицам в возрасте до 30 лет (молодёжи) процентную надбавку к заработной плате в полном объёме с первого дня работы в МБУ СШ «Юность», если они проживали в районах Севера и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, не менее пяти лет.

7.26. В случае истечения у специалиста перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы) с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

Стороны считают необходимым:

7.27. Совместно разрабатывать предложения по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

7.28. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников учреждения для определения размера стимулирующих выплат.

Профсоюз:

7.29. Совместно с работодателем добивается увеличения минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников не ниже уровня минимального размера оплаты труда с учётом дифференциации в оплате труда.

7.30. Совместно с работодателем систематически проводит мониторинг ситуации:

- по совершенствованию и реализации в учреждении системы оплаты труда на основе эффективного контракта с работниками в зависимости от результатов и качества их труда с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами;

- проводит разъяснительную работу среди работников учреждения по совершенствованию системы оплаты труда, введению эффективных контрактов, применению профессиональных стандартов;

- осуществляет контроль над соблюдением трудового законодательства в части оплаты труда работников.

- осуществляет защиту законных прав и интересов работников в установленном законом порядке.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

8.1. Работодатель предоставляет работникам бесплатные абонементы на посещение спортивных сооружений МБУ СШ «Юность» для пользования оказываемыми на их базе услугами: прокатом спортивного инвентаря, тренажёрным залом (в том числе, уличными тренажёрами), манежем, спортивным залом, футбольным полем. Бесплатные абонементы предоставляются в соответствии с порядком, утверждённым руководителем учреждения.

8.2. Время посещения спортивных сооружений для пользования оказываемыми на их базе услугами определяется временем работы данных спортивных учреждений для населения. При наличии возможности работодатель может предоставлять работникам отдельное время для пользования услугами спортивных сооружений МБУ СШ «Юность».

8.3. Работодатель предусматривает средства, определённые пунктом 2.5.9 Территориального соглашения между Администрацией ЗАТО г. Зеленогорска, Территориальной профсоюзной организацией ГПУО г. Зеленогорска и Территориальным объединением работодателей ЗАТО Зеленогорск, на следующие виды гарантий:

- обеспечение путёвками на санаторно-курортное лечение и (или) отдых;
- оплата услуг по зубопротезированию;
- оплата медицинских физиотерапевтических услуг.

Предоставление и частичная оплата указанных социально-трудовых гарантий осуществляется в соответствии с Положением о порядке предоставления социально-трудовых гарантий, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска пределах целевых средств, выделенных из местного бюджета, в соответствии с положением о порядке предоставления социально-трудовых гарантий в МБУ СШ «Юность».

8.4. Работодатель освобождает работников от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации. Периодичность освобождения работников для прохождения диспансеризации определяется ст. 185.1 ТК РФ. Порядок прохождения диспансеризации работниками МБУ СШ «Юность» определяется положением о диспансеризации.

Работник для согласования сроков освобождения от работы подает работодателю письменное заявление, не позднее, чем за три рабочих дня до планируемой даты диспансеризации.

Работники обязаны представлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8.5. Работодатель предоставляет работникам дни с сохранением среднего заработка в случае:

- смерти супруга (супруги) работника, его родителей и детей – продолжительностью пять рабочих дней по графику работы (графику сменности) работника; основанием для предоставления данных дней является заявление работника и документы, подтверждающие факт родства и факт события; данные дни могут быть использованы работником в течение семи календарных дней с момента наступления события (даты смерти);

- участия работника в мероприятиях городского и краевого уровней, проводимых МБУ СШ «Юность» или другими организациями сферы физической культуры и спорта г. Зеленогорска и Красноярского края, направленных на повышение имиджа МБУ СШ «Юность», а также популяризацию физической культуры и спорта и здорового образа жизни (в том числе при реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО). Основанием для участия работника в указанных мероприятиях является письменное согласие работника и документы, подтверждающие проведение мероприятия (положения, приказы и иные документы МБУ СШ «Юность»), а также письма (вызовы, запросы, ходатайства) других организаций сферы физической культуры и спорта с указанием лиц, планируемых к участию в проведении мероприятия. При необходимости работодатель вправе самостоятельно запрашивать у организаций сферы физической культуры и спорта, привлекавшей работника к участию в мероприятии, подтверждение участия в нём работника.

8.6. Работодатель обязуется:

- по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций направлять спортсменов, тренеров с их письменного согласия в спортивные сборные команды

Российской Федерации для участия в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд;

– по вызовам (заявкам) аккредитованных министерством спорта Красноярского края региональных спортивных федераций направлять спортсменов, тренеров с их письменного согласия в спортивные сборные команды Красноярского края для участия в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и в официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд;

– по вызовам (заявкам) муниципального казённого учреждения «Комитет по делам физической культуры и спорта г. Зеленогорска» направлять спортсменов, тренеров с их письменного согласия в спортивные сборные команды г. Зеленогорска для участия в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и в официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд в качестве тренера или спортсмена;

– по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций и региональных общественных спортивных организаций направлять тренеров с их письменного согласия для участия в заседаниях общероссийских спортивных федераций и региональных общественных спортивных организаций в качестве делегата или члена этих организаций.

На время отсутствия тренера в течение срока действия трудового договора на рабочем месте в связи с проездом к месту расположения спортивной сборной команды Российской Федерации, Красноярского края или г. Зеленогорска и обратно, а также в связи с участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды за тренером сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

Расходы по проезду тренера к месту расположения спортивной сборной команды Российской Федерации и обратно, другие расходы, связанные с их участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды, возмещаются в порядке, предусмотренном федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормами, утверждёнными общероссийскими и региональными спортивными федерациями.

9. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ МОЛОДЁЖИ, МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ

9.1. В рамках коллективного договора под молодыми специалистами подразумеваются специалисты, впервые окончившие одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившие в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор по полученной специальности с учреждением, либо продолжающие работу в учреждение по полученной специальности.

9.1.1. Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение срока действия статуса молодого специалиста в течение первых двух лет после трудоустройства.

9.1.2. Для скорейшей адаптации молодого специалиста и приобретения им профессиональных навыков организуется наставничество (в течение одного года) и на основании письменного распоряжения директора учреждения молодой специалист закрепляется за специалистом-наставником. При выборе специалиста-наставника учитывается мнение молодого специалиста.

9.1.3. Молодому специалисту выплачивается персональная выплата в соответствии с

Положением об оплате труда работников МБУ СШ «Юность» к должностному окладу. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

9.2 Лицам в возрасте до 30 лет (молодёжи) выплачивается процентная надбавка к заработной плате в полном объёме с первого дня работы, если они проживали в районах Севера и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате не менее пяти лет.

10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагается на работодателя.

Работодатель обязуется:

10.1. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 226 Трудового кодекса Российской Федерации), ежегодно заключать соглашения по охране труда.

10.2. Проводить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

10.3. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

10.4. Обеспечивать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдачу прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, а также в соответствии с дополнительными нормами, установленными настоящим коллективным договором (Приложение № 1).

Порядок обеспечения, хранения и использования специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в МБУ СШ «Юность» определяется положением.

За счёт своих средств, в соответствии с установленными нормами (типовыми и дополнительными) работодатель обеспечивает своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

10.5. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.6. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

10.7. Обеспечить применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

10.8. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

10.9. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

10.10. Организовать контроль над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.11. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

10.12. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний

10.13. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

10.14. Расследовать порядок несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

10.15. Знакомить работников с требованиями охраны труда.

Стороны обязуются:

10.16. Осуществлять работу по созданию служб охраны труда, совместных комиссий по охране труда в учреждениях.

10.17. Первичная профсоюзная организация осуществляет проверку состояния условий и охраны труда в учреждении, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором и соглашениями, участвует в расследовании несчастных случаев, происшедших в учреждении.

11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Первичная профсоюзная организация осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996

№ 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности.

Стороны договорились о том, что:

11.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.3. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.4. Работодатель принимает решения с учётом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2 и 3 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

11.6. Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

11.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Указанные денежные средства перечисляются на счёт территориальной профсоюзной организации работников городских предприятий, учреждений и организаций в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

11.10. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.11. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда, по предоставлению социально-трудовых гарантий.

11.12. Работодатель с учётом мнения профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

11.13. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте учреждения для размещения информации профсоюзного комитета.

11.14. Работодатель включает профсоюзный комитет в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников учреждения и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

11.15. С учётом мотивированного мнения органа первичной профсоюзной организации работодатель принимает следующие локальные акты, касающиеся трудовой деятельности работников:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- график отпусков;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- инструкции по охране труда;
- нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;
- перечень работ и профессий, дающих право на бесплатную выдачу мыла, смывающих и обезвреживающих средств;
- перечень выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты рабочим и служащим;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного оплачиваемого отпуска;
- графики сменности;
- форму расчётного листка;
- другие локальные нормативные акты.

11.16. По согласованию с профсоюзной организацией работодатель вправе принимать решения по следующим вопросам:

- принятию необходимых мер при угрозе массовых увольнений;
- определению систем нормирования труда.

12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюзный комитет обязуется:

12.1. Способствовать развитию социального партнерства, разработке и заключению коллективного договора в учреждении.

12.2. Принимать меры по предупреждению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

12.3. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по трудовым, социально-экономическим и другим правам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

12.4. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.5. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

12.6. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

12.7. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

12.8. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

12.9. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам (Приложение № 2) и суде.

12.10. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12.11. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

12.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования.

12.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определённых Положением профсоюзной организации о порядке и условиях оказания материальной помощи.

12.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

13. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились что:

13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел трудовых отношений Администрации ЗАТО г. Зеленогорска.

13.2. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по ведению коллективных переговоров.

13.3. Стороны ежегодно отчитываются на общем собрании о выполнении коллективного договора.

13.4. Стороны используют все возможности средства для урегулирования возникающих индивидуальных и коллективных трудовых споров для предупреждения крайней меры их разрешения – забастовки.

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

13.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

13.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

**Нормы выдачи
специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование Профессии	Наименование спецодежды	Нормы выдачи	Срок носки (мес.)	Примечание
1.	Водитель автомобиля	Ботинки кожаные с жёстким подноском	1	на 2 года	
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Ботинки кожаные с жёстким подноском В зимний период: валенки с резиновым низом	1	на 2 года	Возможна замена на резиновые сапоги с вставным утеплителем
3.	Уборщик служебных помещений	Тапочки кожаные с закрытой пяткой	1	на 2 года	
		Перчатки резиновые	2 пар	на 1 год	
4.	Сторож (вахтёр)	Куртка на утепляющей подкладке	1	Дежурная	

ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по трудовым спорам

Настоящее Положение о комиссии по трудовым спорам (далее – Положение) определяет компетенцию, порядок формирования и работы комиссии по трудовым спорам (далее – Комиссия) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

1.1. Комиссия рассматривает индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем, по вопросам применения законов и иных нормативных и правовых актов о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

1.2. Комиссия образуется из равного числа представителей работников и работодателя.

1.3. Представители работников в Комиссию делегируются выборным профсоюзным органом работников с последующим утверждением собранием работников МБУ СШ «Юность» (далее – учреждение).

1.4. Собрание работников правомочно, если в нём принимают участие более половины от общего числа работников, без учёта работников, находящихся в отпуске, либо отсутствующих по иным уважительным причинам.

1.5. Избранными в состав Комиссии считаются кандидатуры, за которых проголосовало более половины участвующих в собрании.

1.6. Представители работодателя назначаются в Комиссию директором учреждения письменным распоряжением (приказом).

1.7. Не допускается избрание временных кандидатов в состав Комиссии. Члены Комиссии избираются на весь срок полномочий комиссии. При выбытии члена Комиссии взамен в том же порядке избирается другой.

1.8. Члены Комиссии должны быть знакомы с нормами трудового законодательства и объективно подходить к решению вопроса о его применении. По решению собрания работников учреждения возможен досрочный отзыв члена Комиссии, если выявится его недостаточная компетентность, недобросовестность, недостаточно ответственное отношение к участию в работе Комиссии.

1.9. Численность комиссии по трудовым спорам – 6 человек.

1.10. Срок полномочий – 3 года.

1.11. При истечении сроков полномочий Комиссии она переизбирается в установленном настоящим Положением порядке.

1.12. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря Комиссии.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

2.1. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется директором учреждения. Работодатель должен предоставить помещение необходимое для деятельности Комиссии, обеспечить всеми необходимыми материалами сведениями, средствами, предоставить в пользование оргтехнику.

2.2. Члены Комиссии не могут быть по инициативе директора учреждения переведены на другую работу или подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия комиссии по трудовым спорам, членами которой они являются. Увольнение работника, избранного или назначенного в комиссию по трудовым спорам, в соответствии с п. 2, пп. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ допускается в порядке, определённом статьей 373 Трудового кодекса РФ.

3. КОМПЕТЕНЦИЯ КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

3.1. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в учреждении, за исключением споров для которых законодательством установлен иной порядок рассмотрения.

3.2. Комиссия принимает заявления работников о нарушении их трудовых прав по вопросам, вытекающим из конкретного трудового правоотношения.

Комиссия разрешает следующие виды индивидуальных трудовых споров:

- о признании недействительными условий, включённых в содержание трудового договора, которые ухудшают условия труда работника по сравнению с действующим законодательством и договорами о труде;

- об оплате труда, выплате премий, льготах и преимуществах, доплате за совмещение профессий (должностей), при увеличении объёма выполняемых работ, об оплате за работу в сверхурочное время и ночное время и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

- о рабочем времени и времени отдыха;

- о правомерности изменения работодателем существенных условий труда;

- о законности применения дисциплинарных взысканий;

- о праве на основной и дополнительный отпуска и их оплате, установлении неполного рабочего времени и другие споры о рабочем времени и времени отдыха;

- о допуске к работе лиц, незаконно отстранённых от работы (должности) с приостановкой выплаты заработка (например, в связи с появлением на работе в нетрезвом состоянии);

- другие индивидуальные споры, если они возникли в связи с применением нормативных правовых актов и соглашений о труде и не отнесены Трудовым кодексом РФ к непосредственной компетенции суда.

3.3. Комиссия не принимает к рассмотрению индивидуальный трудовой спор, если имеется вступившее в законную силу решение Комиссии или иного юрисдикционного органа, вынесенное по индивидуальному трудовому спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям.

4. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

4.1. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

4.2. Заявления работников подлежат обязательной регистрации в журнале, в котором отмечается ход рассмотрения споров и их исполнение.

4.3. В случае пропуска работником по уважительным причинам срока подачи заявления в Комиссию для рассмотрения индивидуального трудового спора Комиссия может его восстановить и разрешить спор по существу.

4.4. Заявление в Комиссию должно содержать: дату (когда работник узнал о нарушении своего права, и с которой он связывает начало течения срока для обращения в Комиссию); доказательства, подтверждающие его доводы, требование работника; перечень прилагаемых к заявлению документов.

4.5. Комиссия имеет право требовать у директора учреждения необходимые для разрешения спора документы, вызывать на заседания свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзов. Эти лица могут быть вызваны на заседание как по ходатайству сторон спора, так и по инициативе самой Комиссии. В случае неявки вызванных лиц, Комиссия не имеет права применять меры принуждения.

4.6. По требованию Комиссии директор учреждения обязан представить все необходимые расчёты и документы.

В случае непредставления директором учреждения затребованных документов, Комиссия руководствуется расчётами и документами, представленными заявителем.

4.7. Комиссия отказывает в принятии заявления если в производстве Комиссии (или суда) имеется другое заявление по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям либо если заявление от имени заинтересованного лица подано лицом, не имеющим на то полномочий.

Председатель Комиссии или лицо его заменяющее выдаёт заявителю мотивированный отказ в принятии заявления. Отказ может быть обжалован работником в установленном законом порядке в суд.

5. ИСЧИСЛЕНИЕ СРОКОВ

5.1. Течение сроков, предусмотренных настоящим Положением, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено его начало.

5.2. Сроки, исчисляемые месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

5.3. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днём окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

6. ПОДГОТОВКА ЗАЯВЛЕНИЯ К СЛУШАНИЮ

6.1. Комиссия по трудовым спорам до проведения заседания разрешает следующие вопросы:

- обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора (выясняет предмет доказывания);
- круг законов и иных нормативно-правовых актов, которыми следует руководствоваться при разрешении спора;
- состав лиц, участвующих в рассмотрении спора;
- перечень доказательств, которые должна представить каждая сторона в обоснование своих требований.

6.2. Работник на любой стадии рассмотрения спора в Комиссии вправе прекратить данный спор, даже если это прекращение ущемляет его права. В этом случае Комиссия разъясняет работнику, что он теряет право повторного обращения в Комиссию с аналогичным заявлением. Данное обстоятельство должно быть сообщено работнику под расписку на заседании комиссии.

7. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ЗАСЕДАНИЯ КОМИССИЕЙ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

7.1. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в 10-дневный срок со дня подачи заявления. О времени рассмотрения Комиссии извещает заблаговременно работника (его представителя) и работодателя.

7.2. Заседания Комиссии проводятся открыто.

7.3. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нём присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя, избранных в её состав.

7.4. Количество членов комиссии, участвующих и заседании Комиссии, должно быть равное как представителей работодателя, так и представителей работников.

7.5. Рассмотрение трудового спора неполномочным составом Комиссии является основанием к признанию решения Комиссии незаконным.

7.6. Спор рассматривается в присутствии работника, издавшего заявление, или уполномоченного им представителя.

7.7. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь при наличии письменного заявления работника (его представителя).

7.8. В случае неявки работника или его представителя на заседание Комиссии рассмотрение трудового спора откладывается.

В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин Комиссия вправе вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, о чем работник (его представитель) извещается в письменной форме. В этом случае работник имеет право подать в Комиссию заявление повторно в пределах установленного законом срока.

7.9. В случае неявки на заседание Комиссии представителя работодателя, извещенного надлежащим образом о дне рассмотрения заявления, заседание Комиссии проводится без представителя работодателя.

В случае, когда представитель работодателя изъявил желание участвовать на заседании Комиссии, но не явился на него по уважительной причине, о чем своевременно и надлежащим образом известил Комиссию, комиссия по трудовым спорам вправе отложить рассмотрение спора в связи с неявкой представителя работодателя.

7.10. Работник вправе потребовать проведения заседания Комиссии в нерабочее время. Если заседание Комиссии проводится в рабочее время, членам Комиссии, работнику (его представителю), свидетелям, экспертам, другим участникам рассмотрения спора, работающим в данной организации, предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы.

7.11. Заседание Комиссии открывает председательствующий на нём, объявляя, какой спор подлежит рассмотрению, состав комиссии. Председательствующий проверяет присутствие сторон, полномочность их представителей, затем разъясняет лицам, участвующим в заседании комиссии, их права и обязанности, указанные в п. 7.12. настоящего Положения.

7.12. Стороны вправе представлять доказательства, участвовать в исследовании доказательств, задавать вопросы лицам, участвующим в заседании комиссии, свидетелям, специалистам, приглашенным на заседание комиссии, заявлять ходатайства, давать устные и письменные объяснения комиссии, возражать против ходатайств, доводов и соображений других лиц, участвующих в заседании Комиссии, обжаловать решение Комиссии, использовать в заседании Комиссии аудио- и видеоаппаратуру.

7.13. Рассматривая спор по существу, Комиссия сначала заслушивает объяснения работника (его представителя) по поводу заявленных им требований. Затем заслушивается представитель работодателя, исследуются доказательства сторон, заслушиваются специалисты, свидетели, эксперты, иные лица, вызванные для участия в рассмотрении спора. Если работник является членом профсоюза, то на заседании Комиссии присутствует представитель соответствующего профсоюза.

Профсоюзная организация может по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в Комиссию в защиту их интересов.

7.14. На заседании секретарем Комиссии ведётся протокол, который подписывается председателем Комиссии (его заместителем), заверяется печатью и подшивается в специальную книгу.

7.15. Стороны спора и заинтересованные участники заседания вправе знакомиться с протоколом и в течение трёх рабочих дней со дня его подписания могут подать письменные замечания на протокол (с указанием на допущенные в нём ошибки или его неполноту). Комиссия обязана приложить замечания сторон к протоколу заседания.

7.16. Протоколы заседаний Комиссии хранятся до истечения сроков ее полномочий.

8. ВЫНЕСЕНИЕ РЕШЕНИЯ КОМИССИЕЙ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

8.1. Рассмотрев трудовой спор, комиссия по трудовым спорам выносит мотивированное решение.

8.2. Комиссия принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

8.3. Принятое Комиссией решение должно содержать указание на дату заседания, результаты голосования, мотивировку, правовое обоснование и содержание решения.

Решение подписывается членами комиссии, председательствующим на заседании и секретарем и регистрируется в журнале Комиссии.

8.4. Заверенные копии решения Комиссии вручаются работнику и руководителю организации в 3-дневный срок со дня принятия решения. О дате получения (вручения) им копий делается отметка (расписка) в журнале.

9. ИСПОЛНЕНИЕ РЕШЕНИЙ КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

9.1. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению директором учреждения в трёхдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование.

9.2. В случае неисполнения руководителем учреждения решения Комиссии в установленный срок, комиссия выдает работнику удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

Удостоверение подписывается председателем (заместителем председателя) Комиссии и выдаётся работнику под роспись. О выдаче удостоверения делается отметка в журнале Комиссии.

Удостоверение не выдается, если работник или (и) руководитель организации обратились в установленный законом срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

9.3. На основании удостоверения, выданного Комиссией и предъявленного не позднее 3-месячного срока со дня его получения в суд, решение Комиссии приводит в исполнение в принудительном порядке судебный пристав.

9.4. В случае пропуска работником установленного трёхмесячного срока по уважительным причинам Комиссия, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок, рассмотрев заявление работника на своём заседании.

10. ОБЖАЛОВАНИЕ РЕШЕНИЙ КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ И ПЕРЕНЕСЕНИЕ РАССМОТРЕНИЯ СПОРА В СУД

10.1. Если комиссия по трудовым спорам в установленный 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор, работник вправе обратиться в суд, кроме случаев, когда рассмотрение не состоялось из-за отсутствия работника.

10.2. Решение Комиссии может быть обжаловано сторонами в суде в 10-дневный срок со дня вручения им копий решения комиссии. Если указанный срок пропущен по уважительной причине, то суд вправе его восстановить и рассмотреть спор по существу.

СОГЛАШЕНИЕ

о внесении изменений в коллективный договор от 02.10.2020
Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Юность»
на 2020-2023 годы

Настоящее соглашение заключено между работодателем, в лице его представителя – директора Дьяченко Виктора Владимировича, и работниками учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Потапкиной Татьяны Леонидовны, далее именуемые Стороны.

Стороны совместно (протокол комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля над выполнением коллективного договора от 24.09.2021 № 1) договорились о внесении следующих изменений в коллективный договор от 02.10.2020 Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Юность» на 2020-2023 годы:

1. Абзац второй раздела 7 пункта 7.5. изложить в следующей:

«Днями выплаты заработной платы являются 23 и 8 числа каждого месяца: 23 числа выплачивается заработная плата за первую половину текущего месяца, 8 числа – за вторую половину предыдущего месяца.»

Настоящее соглашение вступает в силу с 01.10.2021, распространяется на всех работников Работодателя и является неотъемлемой частью коллективного договора.

Подписи сторон

От работодателя:
Директор МБУ СШ «Юность»

В.В. Дьяченко



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ СШ «Юность»

Т.Л. Потапкина