

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Областного бюджетного учреждения «Региональный центр спортивной
подготовки по адаптивным видам спорта Челябинской области»
с 01.02.2020г. по 01.02.2023г.

Утверждён общим собранием
работников Областного бюджетного
учреждения «Региональный центр
спортивной подготовки по адаптивным
видам спорта Челябинской области»

« 01 » февраля 2020 г. № 2

Коллективный договор зарегистрирован

«25» марта 2020г. № К-27

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Работники Областного бюджетного учреждения «Региональный центр спортивной подготовки по адаптивным видам спорта Челябинской области» (далее по тексту - учреждение) в лице уполномоченного представителя - председателя совета трудового коллектива (далее по тексту - СТК) Валеевой Ксении Андреевны;

- Работодатель - в лице директора учреждения Титова Павла Александровича (далее по тексту - Работодатель).

1.2.Коллективный договор (далее по тексту - КД) разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК), Закона Российской Федерации от 19.04.1991г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", законов Российской Федерации (далее по тексту - РФ), субъектов РФ, иных нормативных правовых актов РФ и субъектов РФ, содержащих нормы трудового права.

1.3.Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками учреждения на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.4. Предметом настоящего КД являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Работодателя, льготы и преимущества, условия труда для работников.

1.5. СТК является полномочным представительным органом работников учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

Работодатель признает СТК в лице его председателя как единственного полномочного представителя работников учреждения по данному КД.

1.6. Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

1.7. Настоящий КД вступает в силу с 01 февраля 2020 года и действует до 01 февраля 2023 года (ст. 43 ТК РФ). Стороны имеют право продлевать действие КД на срок не более трех лет.

1.8. Положения настоящего КД распространяются на всех работников учреждения.

1.9. Положения настоящего КД в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем и работниками.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного КД и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников учреждения.

1.11. Работодатель знакомит с КД, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, доводит совместно с СТК до работников информацию о выполнении условий КД на собраниях.

1.12. Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора руководителем учреждения, подписавшим КД;

-при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения - в течение всего срока реорганизации;

-при смене формы собственности учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

-при ликвидации учреждения, - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продлении действия прежнего КД на срок до трех лет.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с СТК.

2.2. Трудовые отношения в учреждении строятся на основании трудового договора, заключаемого между работником и Работодателем в письменной форме как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения в учреждении, не могут быть установлены на неопределенный срок (с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ч.1 статьи 59 ТК).

2.4. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием СТК (ст. 82 ТК).

2.5. В случае реорганизации или ликвидации учреждения, сокращением численности или штата работников Работодатель информирует СТК о возможном расторжении трудового договора с работником не позднее чем за два месяца до сокращения соответствующей должности.

2.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

2.7. При сокращении численности или штата работников учреждения Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК.

Помимо категорий работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавших в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким родителям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста;

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в учреждении определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем.

3.2. Работодатель обеспечивает соблюдение продолжительности рабочего времени работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.4. Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

3.5. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.6. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7. Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников учреждения производится по системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, которая включает в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), перечень и размеры компенсационных и стимулирующих выплат и порядок их применения устанавливаются в Положении об оплате труда работников учреждения, утвержденном локальным актом учреждения.

4.3. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца - 20 числа каждого месяца;
- за вторую половину месяца - 5 числа следующего месяца.

Расчетный лист выдается в день выплаты заработной платы, т.е. 1 числа следующего месяца.

4.4. Плановый размер аванса устанавливать из расчета 20-50% среднего месячного заработка работников.

4.5. Заработная плата руководителю учреждения выплачивается в те же сроки, что и всем работникам.

Раздел 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1.Работодатель обязуется:

5.1.1.Обеспечить организационно-технические условия, необходимые для выполнения работниками должностных обязанностей;

5.1.2.Создать работающим в учреждении инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;

5.1.3.Привлекать инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья;

5.1.4.Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении;

5.1.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждении;

5.1.6. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

5.1.7. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;

5.1.8. Создать условия для работы ответственных лиц по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования Работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размере, установленном федеральными законами;

6.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

6.1.3. В соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" своевременно представлять в территориальные органы Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах.

6.2. В целях социальной защищенности работников, Работодатель оказывает материальную помощь согласно положению об оказании материальной помощи работникам учреждения.

6.3. При направлении работника в служебную командировку, Работодатель гарантирует ему сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой;

6.4. При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должности) и средняя заработная плата по основному месту работы.

6.5. Членам СТК предоставляется свободное от работы время для участия в работе СТК с сохранением среднего заработка.

Раздел 7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

СТК обязуется:

7.1. Способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

7.2. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

7.3. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий труда;

7.4. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении;

7.5. Обеспечить контроль соблюдения права работников на обязательное социальное страхование.

Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Контроль выполнения КД осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю выполнения КД, соответствующими органами по труду.

8.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

8.3. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него КД, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Итоги выполнения КД за год подводятся на общем собрании работников. С докладами об итогах выполнения КД выступают представители сторон, подписавшие КД.

Директор ОБУ РЦСПАВС
Челябинской области



П.А. Титов

«01» февраля 2020 г.

Представитель работников-
Председатель совета трудового
коллектива

К.А. Валеева

«01» февраля 2020 г.