

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
государственного автономного учреждения
Амурской областной спортивной школы
(ГАУ Амурской ОСШ)
на 2023-2025 г.г.

От работодателя:

Директор
ГАУ Амурской ОСШ

С.Д. Кочегаров
« 28 » декабря 2022 г.



От работников:

Председатель профсоюзной
организации
ГАУ Амурской ОСШ

Т.В. Сорокина
« 28 » декабря 2022 г.



Уведомительная регистрация в управлении занятости населения Амурской области регистрационный № <u>10</u> <u>16</u> <u>01</u> <u>2023</u> Отдел трудовых отношений, охраны и условий труда УЗН АО <u>Пачасовский отдел</u> <u>Т.В. Сорокина</u>
--

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, и заключаемый работниками организации с работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – государственное автономное учреждение Амурская областная спортивная школа

(наименование собственника, организации, филиала, представительства)

в лице директора Кочегарова Сергея Дмитриевича

(должность, Ф.И.О. руководителя организации в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица)

именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работниками», представленные профсоюзной организацией государственного автономного учреждения Амурской областной спортивной школы

(название органа профессионального союза или органа общественной самодеятельности, образованного на собрании (конференции) работников и уполномоченного им),

именуемой далее «Профсоюзный комитет», в лице председателя профсоюзной организации Сорокиной Тамары Викторовны

(Ф.И.О.)

1.3. Работники доверяют и поручают Профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, заключать коллективный договор и контролировать его исполнение.

Коллективный договор составлен на основе предложений Работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.4. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность её имущества;

- добиваться стабильного финансового положения организации, роста её конкурентоспособности;

- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

- создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации;
- учитывать мнение Профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1 %.

Профсоюзный комитет как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации Работников;
- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- разъяснять Работникам трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.5. Коллективный договор признает исключительное право руководителя учреждения на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;

- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от Работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил охраны труда;
- привлечение Работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.5.1. Коллективный договор признает право Работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей Трудового кодекса РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- отпуск, продолжительность которого установлена Трудовым кодексом РФ, Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-01 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», настоящим коллективным договором;
- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

1.6. Директор признает Профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.

Профсоюзный комитет имеет право на:

- а) мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, указанных в разделе 8 настоящего коллективного договора;
- б) обсуждение с руководителями ГАУ Амурской ОСШ вопросов о работе учреждения и внесения предложений по ее совершенствованию.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников ГАУ Амурской ОСШ (в том числе – совместителей) независимо от их должности, членства в профсоюзной организации, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

Настоящий коллективный договор гарантирует защиту прав и интересов Работников и не может ухудшать их положение по сравнению с нормами Трудового кодекса РФ и иных законодательных актов.

1.8. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора после его подписания до сведения всех Работников организации;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.9. Коллективный договор заключен сроком на период 2023-2025 годов, вступает в силу с момента подписания его сторонами, распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2023 года, и действует по 31 декабря 2025 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 ноября 2025 года.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

1.11. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

1.12. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

1.13. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

1.14. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

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

1.16. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые с работниками организации.

1.17. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.18. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора.

1.19. Профсоюзный комитет 1 раз в течение года отчитывается о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

2. Прием и увольнение работников

2.1. При приеме на работу Работодатель обязуется заключить с Работником трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 Трудового кодекса РФ).

2.2. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 Трудового кодекса РФ.

2.3. Трудовой договор может заключаться (ст. 58 Трудового кодекса РФ):

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

2.3.1. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.3.2. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.3.3. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

В случае, когда Работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 Трудового кодекса РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы (ст. 70 Трудового кодекса РФ).

2.4.1. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

– иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.4.2. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.4.3. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.4.4. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.5. При неудовлетворительном результате испытания (в соответствии со ст. 71 Трудового кодекса РФ):

2.5.1. Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

2.5.2. Расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.5.3. Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.5.4. Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.6. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 Трудового кодекса РФ).

2.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором.

2.8. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если Работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей статьи 61 Трудового кодекса РФ, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает Работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом, с которым Работник должен быть ознакомлен под роспись.

2.10. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.11. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 Трудового кодекса (ст. 84.1 Трудового кодекса РФ).

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

2.12. В случае увольнения по сокращению штата Работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 Трудового кодекса РФ, лиц предпенсионного возраста (которым остался до пенсии срок в два года и менее).

3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

3.1. Работодатель:

- устанавливает тренировочную нагрузку на новый спортивный сезон в соответствии с Уставом учреждения, программами спортивной подготовки, составленными в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки;

- утверждает приказом тренировочную нагрузку;

- своевременно проводит работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации;

- обеспечивает не реже одного раза в четыре года повышение квалификации тренеров-преподавателей, осуществляющих руководство прохождением лицами спортивной подготовки.

3.2. В случае сокращения групп в течение учебного года предоставлять Работникам, с их согласия, возможность работать с неполной тренировочной нагрузкой.

3.3. Работодатель создает необходимые условия для Работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные статьями 173-177 Трудового кодекса РФ, иными нормативно-правовыми актами.

4. Организация труда, режим работы, время отдыха

4.1. Режим рабочего времени сотрудников оздоровительно-спортивного комплекса «Центральный»:

4.1.1. 5-дневная рабочая неделя для следующих должностей:

- заместитель директора;
- руководитель структурного подразделения (заведующий ОСК «Центральный»);
- заведующий медицинским пунктом;
- секретарь руководителя;
- начальник гаража;
- главный бухгалтер;
- ведущий бухгалтер
- бухгалтер (включая бухгалтера 1, 2 категории);
- юрисконсульт (включая юрисконсульта 1, 2 категории);
- специалист по кадрам;
- врач по спортивной медицине;
- инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;
- водитель автомобиля.

4.1.2. 6-дневная рабочая неделя для следующих должностей:

- старший тренер;
- тренер;
- администратор;
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
- слесарь-сантехник;
- уборщик производственных и служебных помещений;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания;
- дворник.

4.1.3. Режим рабочего времени *дежурных администраторов* определяется графиком сменности.

Согласно ст. 154 Трудового кодекса РФ за работу в ночное время производится доплата в соответствии с «Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения Амурской областной спортивной школы».

Согласно ст. 103 Трудового кодекса РФ работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.1.4. При 5-дневной рабочей неделе два выходных дня – суббота и воскресенье. При 6-дневной рабочей неделе один выходной день – воскресенье.

4.2. Режим рабочего времени сотрудников оздоровительно-спортивного комплекса «Белогорье»:

4.2.1. С 01 октября по 30 апреля 6-дневная рабочая неделя для следующих должностей:

- руководитель структурного подразделения (заведующий ОСК «Белогорье»);
- кассир;
- медицинская сестра;
- инструктор по спорту;
- лаборант;
- аппаратчик химической водоочистки;
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
- гардеробщик;
- уборщик производственных и служебных помещений;
- дворник.

Режим рабочего времени *дежурных администраторов и слесарей-сантехников* определяется графиком сменности.

Согласно ст. 154 Трудового кодекса РФ за работу в ночное время производится доплата в соответствии с «Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения Амурской областной спортивной школы».

Согласно ст. 103 Трудового кодекса РФ работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.2.2. С **01 мая по 30 сентября** 5-дневная рабочая неделя для следующих должностей:

- руководитель структурного подразделения (заведующий ОСК «Белогорье»);
- кассир;
- медицинская сестра;
- инструктор по спорту;
- лаборант;
- аппаратчик химической водоочистки;
- слесарь-сантехник;
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
- уборщик производственных и служебных помещений;
- дворник.

Режим рабочего времени *дежурных администраторов* определяется графиком сменности.

Согласно ст. 154 Трудового кодекса РФ за работу в ночное время производится доплата в соответствии с «Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения Амурской областной спортивной школы».

Согласно ст. 103 Трудового кодекса РФ работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.2.3. При 5-дневной рабочей неделе два выходных дня – суббота и воскресенье. При 6-дневной рабочей неделе один выходной день – понедельник.

4.3. Инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций, инструкторам по спорту, административно-управленческому персоналу, вспомогательному персоналу (кроме должностей, режим рабочего времени

которых определяется графиком сменности) установлена нормальная продолжительность рабочего времени – 40-часовая рабочая неделя.

4.4. Тренерам, старшим тренерам установлена нормальная продолжительность рабочего времени – 40-часовая рабочая неделя, включая нормируемую и ненормируемую нагрузку.

В рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

4.5. Рабочее время тренера определяется расписанием занятий.

Расписание занятий составляется с учетом требований программ спортивной подготовки, разработанных в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

Начало работы 1 смены - в 8.00 ч.

Начало работы 2 смены - в 13.30 ч.

4.6. В соответствии со статьей 350 Трудового кодекса РФ для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

4.7. Работник посещает все мероприятия, проводимые в школе, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

4.8. Привлечение работников ГАУ Амурской ОСШ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия в случаях, предусмотренных законодательством по письменному распоряжению руководителя с оплатой труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. В соответствии со статьей 123 Трудового кодекса РФ **очередность предоставления оплачиваемых отпусков** определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 Трудового кодекса РФ).

4.11. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника предоставляется:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.12. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в учреждении (ст. 122 Трудового кодекса РФ).

4.13. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, производится в соответствии со статьей 121 Трудового кодекса РФ.

4.14. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

4.15. Коллективный договор устанавливает перечень должностей Работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск

<i>№</i>	<i>Наименование должностей</i>	<i>Количество дней дополнительного отпуска</i>
1.	Заместитель директора	14 календарных дней
2.	Главный бухгалтер	14 календарных дней
3.	Руководитель структурного подразделения (заведующий оздоровительно-спортивным комплексом «Центральный», заведующий оздоровительно-спортивным комплексом «Белогорье»)	14 календарных дней
4.	Заведующий медицинским пунктом	14 календарных дней
5.	Начальник гаража	14 календарных дней
6.	Тренер	14 календарных дней
7.	Старший тренер	14 календарных дней
8.	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	14 календарных дней
9.	Инструктор по спорту	14 календарных дней
10.	Ведущий бухгалтер	14 календарных дней

11.	Врач по спортивной медицине	14 календарных дней
12.	Юрисконсульт (включая юрисконсульта 1, 2 категории)	7 календарных дней
13.	Специалист по кадрам	7 календарных дней
14.	Секретарь руководителя	7 календарных дней
15.	Медицинская сестра	7 календарных дней
16.	Бухгалтер (включая бухгалтера 1, 2 категории)	7 календарных дней
17.	Кассир	7 календарных дней
18.	Дежурный администратор	7 календарных дней
19.	Администратор	7 календарных дней
20.	Слесарь-сантехник	7 календарных дней
21.	Водитель автомобиля	7 календарных дней
22.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3 календарных дня
23.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	3 календарных дня

4.16. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 Трудового кодекса РФ). Неиспользованная, в связи с этим, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

4.17. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.18. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работникам в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ.

4.19. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работникам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами:

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника

может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 Трудового кодекса РФ).

5. Оплата и стимулирование труда

5.1. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает «Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Амурской областной спортивной школы».

5.2. За выполнение трудовых обязанностей Работнику в соответствии с «Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения Амурской областной спортивной школы» устанавливается заработная плата, состоящая из оклада (ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Месячная **заработная плата** Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.4. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ при выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.5. Заработная плата перечисляется на указанный Работником счет в банке.

5.6. Выплата заработной платы Работнику производится два раза в месяц:

- 14 числа текущего месяца производится выплата заработной платы за первую половину месяца;
- 29 числа текущего месяца производится выплата заработной платы за вторую половину месяца.

5.7. Предусмотреть предоставление Работнику дополнительного оплачиваемого отпуска (при отсутствии средств – отпуска без сохранения заработной платы) в следующем количестве дней по причинам:

- бракосочетания – до 5 рабочих дней;
- бракосочетания детей – до 3 рабочих дней;
- рождения ребенка – до 3 рабочих дней (отцу ребенка);
- смерти близких родственников (супруг, родители, дети, брат, сестра) – до 5 рабочих дней;
- для сопровождения ребенка первоклассника в школу – до 5 рабочих дней (в сентябре).

5.8. Производить выплаты единовременной материальной помощи:

- в связи с бракосочетанием Работника – 2,0 тыс. руб.;
- в связи с рождением детей – 2,0 тыс. руб.;
- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием и каждые последующие 5 лет) – 3,0 тыс. руб.;
- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий – 5,0 тыс. руб.;

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Законодательного Собрания Амурской области, Губернатора и Правительства Амурской области, Министерства по физической культуре и спорту Российской Федерации – 5,0 тыс. руб.;
- в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации – до 3,0 тыс. руб. в год (День защитника Отечества – 23 февраля, Международный женский день – 8 марта, «День физкультурника» - вторая суббота августа);
- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию – до 3,0 тыс. руб.;
- в связи со смертью близкого родственника (отца, матери, жены, мужа, детей) – 3,0 тыс. руб.;
- в связи со смертью работника – 5,0 тыс. руб. В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих их родство с умершим.

5.9. В случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при предоставлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику. Размер материальной помощи определяется руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

5.10. В связи с необходимостью длительного лечения и восстановления здоровья (в том числе за пределами области) работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при предоставлении документов, подтверждающих соответствующие расходы. Размер материальной помощи определяется руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

6. Охрана труда и улучшение условий работающих

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в учреждении возлагаются на руководителя школы.

6.2. Работодатель распределяет функциональные обязанности по охране труда между руководителями, от профсоюзного комитета ответственным за охрану труда считать его председателя.

6.3. Работодатель:

- осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- организывает ежегодные бесплатные медицинские обследования, прохождение флюорографии для работников учреждения;
- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- производит соответствующие доплаты Работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.);

- создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;
- направляет Работников, в обязанности которых входят вопросы охраны труда, на соответствующее обучение;
- обеспечивает работников инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами;
- обеспечивает соблюдение санитарно-гигиенических требований температурного, водного и светового режима;
- ежегодно организует подготовку ГАУ Амурской ОСШ к новому спортивному сезону, производит запланированный ремонт помещений.

6.4. Работодатель и Профсоюзный комитет на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда;
- оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- проведение паспортизации условий труда и обучения;
- своевременное расследование несчастных случаев, оформление их актом установленной формы.

6.5. Работодатель обязуется обеспечить проведение мероприятий по противодействию распространению ВИЧ-инфекции среди работников ГАУ Амурской ОСШ.

7. Разрешение трудовых споров

7.1. Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.1.1. Индивидуальным трудовым спором признается спор между Работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим Работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа Работодателя от заключения такого договора.

7.1.2. В соответствии со статьей 382 Трудового кодекса РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

7.1.3. Комиссии по трудовым спорам образуются в соответствии со статьей 384 Трудового кодекса РФ.

7.1.4. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров регулируется Трудовым кодексом РФ (статьи 381-397).

7.2. Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между Работниками (их представителями) и Работодателем (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

7.2.1. Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров регулируется Трудовым кодексом РФ (статьи 398-418).

7.3. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего Коллективного договора не выдвигать новые требования и конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него при условии их выполнения.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Руководитель учреждения несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности Профсоюзного комитета.

8.2. Выступая представителем Работников и являясь стороной коллективного договора, Профсоюзный комитет принимает на себя обязательства, оговоренные в разделах 1-9 настоящего коллективного договора.

8.3. Взаимодействие руководителя с Профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

- учета мнения Профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов, (порядок установлен статьей 372 Трудового кодекса РФ);
- учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, (порядок установлен статьей 373 Трудового кодекса РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением Профсоюзного комитета выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение Профсоюзного комитета не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

8.4. С учетом мнения Профсоюзного комитета производится:

- составление трудовых договоров с Работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- принятие положения об оплате труда работников ГАУ Амурской ОСШ;
- составление графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ);

информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.5. На срок действия договора, при условии выполнения работодателем всех его положений, Профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.

9.6. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

9.7. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора определяется законодательством. В соответствии со ст. 55 Трудового кодекса РФ лица, представляющие Работодателя либо представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законодательством.

10. Изменения и дополнения к коллективному договору

Изменения и дополнения к коллективному договору являются его составной частью и производятся в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса РФ.

Коллективный договор утвержден на собрании коллектива ГАУ Амурской ОСШ

«28» декабря 2022 г. (протокол № 2 от «28» декабря 2022 г.)