



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения Тюменской области
«Центр подготовки спортивного резерва «Тюмень-дзюдо»
(ГАУ ТО «ЦПСР «Тюмень-дзюдо»)

на «2023-2026» годы
(действует с 01.09.2023г.)


от Работодателя
Директор
ГАУ ТО «ЦПСР «Тюмень-дзюдо»



С.А. Кабанов

25 августа 2023г.

от Работников
председатель Первичной профсоюзной
организации работников
ГАУ ТО «ЦПСР «Тюмень-дзюдо»


С.В. Котова
25 августа 2023г.

г. Тюмень 2023г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения	3
2. Трудовые отношения, взаимные обязательства Работодателя и работников	5
3. Рабочее время и время отдыха	8
4. Оплата и нормирование труда	9
5. Охрана труда	10
6. Гарантии, льготы и компенсации, предоставляемые работникам	11
7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	13
8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	13
9. Положение представителя работников. Обеспечение прав представителя работников и гарантии его деятельности	14
10. Развитие системы социального партнерства. Разрешение трудовых споров	15
11. Заключительные положения	15

Перечень приложений к коллективному договору:

- Правила внутреннего трудового распорядка ГАУ ТО «ЦПСР «Тюмень-дзюдо» (приложение № 1)
- Положение о комиссии по трудовым спорам (приложение № 2)
- Положение о комиссии по охране труда (приложение № 3)
- Соглашение по охране труда между администрацией и работниками ГАУ ТО «ЦПСР «Тюмень-дзюдо» (приложение № 4)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками и является обязательным для выполнения обеими сторонами.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель – Государственное автономное учреждение Тюменской области «Центр подготовки спортивного резерва «Тюмень-дзюдо» (ГАУ ТО «ЦПСР «Тюмень-дзюдо», Учреждение), далее по тексту – работодатель, в лице директора ГАУ ТО «ЦПСР «Тюмень-дзюдо»;

Работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с ГАУ ТО «ЦПСР «Тюмень-дзюдо», в лице председателя первичной профсоюзной организации ГАУ ТО «ЦПСР «Тюмень-дзюдо», далее по тексту – работники.

Представитель работодателя - директор Учреждения или уполномоченное им лицо в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Представитель трудового коллектива - работник Учреждения, выбранный трудовым коллективом на собрании, для представления их интересов.

Представитель работников является единственным полномочным представителем всех работников при ведении переговоров, заключении Коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов), в осуществлении представительства и защиты их трудовых прав, социальных льгот и гарантий.

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также правовые механизмы социального партнерства в Учреждении на принципах равноправия сторон, взаимного уважения и учета их интересов, заинтересованности сторон в участии в трудовых отношениях, соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольности принятия сторонами на себя обязательств, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательности выполнения условий коллективного договора.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями ТК РФ, Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федерального закона от 30.04.2021 № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативно-правовыми актами РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с отраслевыми положениями оплаты труда.

1.6. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01.09.2023г и действует в течение 3 лет с даты вступления в силу.

1.7. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.8. Основными целями Коллективного договора являются:

- создание системы социального партнерства в области социально-трудовых отношений;
- стимулирование эффективного труда;
- усиление социальной ответственности сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
- обеспечение роста благосостояния и уровня социальной защиты работников.

1.9. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 (пяти) дней после его подписания.

Представитель работников обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.14. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК 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. пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются с привлечением обеих сторон. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры.

1.18. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, иные документы принимаются и утверждаются приказом директора Учреждения при обязательном согласовании с представителем работников.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через представителя работников:

- по согласованию с представителем работников;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным настоящим Коллективным договором;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.20. Коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня его подписания сторонами направляются Работодателем на уведомительную регистрацию в Департамент труда и занятости населения Тюменской области.

2. Трудовые отношения, взаимные обязательства Работодателя и работников

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основе трудового договора и регулируются трудовым законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к Коллективному договору).

2.2. Основные права и обязанности Работодателя:

2.2.1. работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля над их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления избранных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждения в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением им трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Основные права и обязанности работников:

2.3.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, дополнительных оплачиваемых отпусков для отдельных профессий и категорий работников;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении Учреждением;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.3.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю, о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3.3. Педагогические работники Учреждения имеют право:

- на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;
- на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в Учреждении;
- на повышение квалификации с определенной периодичностью и дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);
- на аттестацию, на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;
- на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

- пользоваться другими правами в соответствии с Уставом Учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

2.3.4. Педагогические работники Учреждения обязаны:

- соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

- участвовать в деятельности педагогического и иных советов Учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

- обеспечивать охрану жизни и здоровья, обучающихся во время образовательного процесса;

- осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

- выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности, проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом Учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника;

2.3.5. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов (перемен) между ними;

- удалять обучающихся с занятий, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

2.3.6. Педагогическим и другим работникам Учреждения в помещениях Учреждения и на территории Учреждения запрещается:

- курить табак, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;

- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени определяется в соответствии с ТК РФ, условиями трудового договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1 Коллективному договору*).

3.2. Для определенной категории работников устанавливается разъездной характер работы, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1 Коллективному договору*).

3.3. Работодатель имеет право направить работника в служебные поездки, командировки, для выполнения служебного поручения в порядке и на условиях, определенных Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1*

Коллективному договору) и Положением о командировках, утвержденным приказом учреждения).

3.4. Порядки предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, отпусков без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, определены Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к Коллективному договору).

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Положений об оплате труда работников ГАУ ТО «ЦПСР «Тюмень-дзюдо» за счёт средств областного бюджета и по приносящей доход деятельности, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 Коллективному договору) и штатным расписанием Учреждения.

4.2. Стороны исходят из того, что выплата заработной платы работодателем осуществляется в денежной форме (рублях) путем перечисления в банк на счет работника с использованием пластиковых карт, в соответствии с действующим законодательством.

4.3. При совмещении работником профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, т.е. выполнении дополнительной работы, не обусловленной трудовым договором, производится доплата от базового оклада отсутствующего работника в процентном отношении – до 50%, согласно Положениям об оплате.

4.4. Совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника тренерского состава без освобождения от своей основной работы, устанавливается от начисленной суммы за одного занимающегося согласно Положениям об оплате труда - до 50% (процент оплаты замещаемой группы).

4.5. Базовый оклад формируется с учетом начального оклада по должности (с учетом надбавок, если тренерский состав) того работника, за которого приходится исполнять и совмещать работу и квалификационных данных совмещающего (исполняющего обязанности) работника.

4.6. Вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части, но с таким расчетом, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Разделение рабочего дня с определением его частей производится работодателем на основании локального нормативного акта. При введении такого режима рабочего времени устанавливается доплата к заработной плате в размере до 30% тарифной ставки (должностного оклада).

4.7. Оплата труда за сверхурочное и ночное время работы производится за фактически отработанное время в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Положениями об оплате труда.

4.8. В целях улучшения организации труда, рационального использования рабочего времени, укрепления трудовой и производственной дисциплины и повышения материальной заинтересованности работников, устанавливается система премирования.

4.9. Выплаты за профессиональное мастерство с целью усиления заинтересованности работника в постоянном повышении своего профессионального мастерства, максимального использования своих спортивных способностей и возможностей для достижения высокого результата производится в соответствии с действующими в учреждении положениями об оплате труда.

4.10. За образцовое выполнение своих трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство, инициативность и другие профессиональные успехи применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

4.11. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы Работодатель производит индексацию в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами Правительства Тюменской области и РФ.

5. Охрана труда

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

5.2. Работодатель и работники обязуются сотрудничать в деле улучшения условий труда, повышения безопасности труда и прилагать совместные усилия для достижения этой цели.

5.3. Работодатель обязуется:

- обеспечить организацию комплектами нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

- обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

- обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

- систематически и достоверно информировать каждого работника об условиях труда и требованиях охраны труда. Всем поступающим на работу лицам, а также работникам, переводимым на другую работу, инструктажи по охране труда, обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, организует контроль состояния условий труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

- приобретать и выдавать работникам бесплатно сертифицированные специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н

«Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля, за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

- в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

- обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

- возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

- обеспечить прохождение обязательных бесплатных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, предварительных (при поступлении на работу) или возместить вновь принятому работнику потраченные денежные средства за прохождение медицинского осмотра при поступлении на работу.

5.4. Работники, в соответствии со ст. 21, ст. 214 ТК РФ, обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также инструкциями по охране труда.

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

- соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, требования пожарной безопасности.

5.5. Представитель работников систематически контролирует состояние охраны труда.

6. Гарантии, льготы и компенсации, предоставляемые работникам

6.1. При направлении работника в командировку гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных с командировкой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Положением о командировках, утвержденным приказом учреждения.

6.2. По усмотрению работодателя организовывается лечение тренеров-преподавателей и спортсменов, получивших травмы в результате подготовки и участия в соревнованиях в составе сборных команд, при наличии финансовых средств.

6.3. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда, работнику может быть оказана материальная помощь в соответствии с утвержденным приказом Учреждения Положением о порядке выплаты материальной помощи.

6.4. Сотрудникам учреждения и членам их семей предоставляется 50% скидка по пользованию платными услугами ГАУ ТО «ЦПСР «Тюмень-дзюдо в соответствии с Положением об оказании платных образовательных и иных услуг в ГАУ ТО «ЦПСР «Тюмень-дзюдо».

6.5. В ГАУ ТО «ЦПСР «Тюмень-дзюдо» устанавливается статус молодого специалиста и определяется как совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника образовательной организации со дня заключения трудового договора с работодателем.

Под молодым специалистом понимается сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее профессиональное образование при первичном трудоустройстве по специальности в организацию, осуществляющую деятельность в области физической культуры и спорта, в течение года после окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения с сотрудником трудового договора.

6.6. Работодатель, принимая на работу молодого специалиста, принимает на себя следующие обязательства:

- предоставлять молодому специалисту должность в соответствии с полученной им в образовательной организации специальностью и квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов;

- установить молодому специалисту, проявляющему профессиональную компетентность, ответственность, стремление к саморазвитию, доплату на основании коэффициента квалификационной категории тренерского состава, спортсменов до прохождения им аттестации на присвоение квалификационной категории, но не более чем на 3 года;

- создавать условия для профессиональной адаптации молодых специалистов, предоставлять гарантии и компенсации для профессионального обучения и повышения квалификации молодых специалистов в образовательных организациях высшего и дополнительного профессионального образования;

- планировать деловую карьеру молодого специалиста с учетом его профессиональных знаний и личностных качеств;

- обеспечивать индивидуальный подход к работе с молодыми специалистами, направленный на наиболее полное использование и развитие их творческого, инновационного и научного потенциала.

7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

7.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

- работодатель по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации ГАУ ТО «ЦПСР «Тюмень-дзюдо» определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

7.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ТК РФ.

8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

8.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и направить информацию в Центр занятости, 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.

8.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия первичной профсоюзной организации Учреждения.

8.3. Работодатель обязан Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

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

8.5. При расторжении трудового договора, в связи с ликвидацией Учреждения, либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

8.6. В исключительных случаях, средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

8.7. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

9. Положение представителя работников.

Обеспечение прав представителя работников и гарантии его деятельности

9.1. Представитель работников является единственным полномочным представителем всех работников при ведении переговоров, заключении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов), в осуществлении представительства и защиты их трудовых прав, социальных льгот и гарантий.

9.2. Работодатель обязуется:

- создать условия, обеспечивающие деятельность представителя работников, в соответствии с ТК РФ, законодательством РФ, коллективным договором.
- не вмешиваться в деятельность представителя работников.
- обеспечить представителя работников для работы необходимым оборудованием, помещением для хранения документации. Ему предоставляется возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
- предоставить в установленном законодательством РФ порядке представителю работников информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля над соблюдением Коллективного договора.

Работникам предоставляется в согласованные сроки соответствующее помещение для проведения собраний. Работники (делегаты) освобождаются на время их участия в данных собраниях от основной работы с сохранением среднего заработка.

- ежегодно информировать трудовой коллектив о финансово - экономическом положении Учреждения, основных направлениях производственной деятельности, ближайших перспективах развития и важнейших организационных изменениях Учреждения, а также о состоянии его социально-бытовой сферы.

- заблаговременно информировать представителя работников о возможных организационно-структурных изменениях Учреждения, о внутренних и внешних факторах, влияющих на принятие решений, затрагивающих интересы работников.

9.3. Представитель работников обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование и своевременное перечисление средств в фонды: медицинский, социальный, пенсионный.

- осуществлять контроль над своевременным представлением в Социальный фонд достоверных сведений о стаже и заработной плате работников.
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.
- контролировать выполнение Работодателем законодательства о предоставлении гарантий и льгот работающим женщинам.

10. Развитие системы социального партнерства.

Разрешение трудовых споров.

10.1. Стороны обязуются:

- официально информировать друг друга о принимаемых решениях по вопросам, включенным Коллективный договор и по другим социально – экономическим проблемам.
- Взаимно информировать друг друга о складывающейся социальной обстановке в Учреждении.
- проводить взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечивающих гарантии трудовых прав работников.
- принимать совместные меры по разрешению трудовых споров на основе принципов социального партнерства. Все решения по социально-экономическим вопросам, затрагивающих интересы работников, принимать после взаимных консультаций и согласований проектов решений представителями сторон.
- способствовать предотвращению и урегулированию коллективных трудовых споров путем своевременного информирования друг друга, организации консультаций, примирительных процедур и участия в них.

10.2. Работодатель обязуется:

- расширять применение различных форм морального поощрения работников с обязательным широким оповещением о них.
- участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне.

Лица, разглашающие указанные сведения, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания сторонами.

11.2. Изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.3. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

Вопрос о продлении срока действия Коллективного договора стороны обсуждают на общем собрании до окончания его действия не позднее, чем за 2 (два) месяца.

11.4. Стороны, подписавшие Коллективный договор, 1 (один) раз в год отчитываются за его выполнение на общем собрании работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

11.5. за нарушение и невыполнение Коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ. Спорные вопросы решаются путем переговоров, в том числе на принципах принятия компромиссного решения, а также обращения в вышестоящую инстанцию.

16.6. Контроль выполнения Коллективного договора, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.