

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения Липецкой области «Центр развития и мониторинга физической культуры и спорта»
на 2021 – 2024 годы

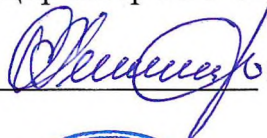
Принят на общем собрании трудового коллектива ГБУ ЛО ЦРМ ФКС
«27» октября 2021г. (протокол № 2)

От работодателя:

От работников:

Директор ГБУ ЛО ЦРМ ФКС

Представитель трудового коллектива:

 О.С. Решитько

 Н.И. Кононова



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора (далее – Договор) являются Государственное бюджетное учреждение Липецкой области «Центр развития и мониторинга физической культуры и спорта» (далее – Учреждение), именуемое «Работодатель», в лице директора Решитько Ольги Сергеевны, и работники учреждения, в лице представителя трудового коллектива заместителя директора по финансово-экономической работе Кононовой Натальи Ивановны. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные аналогичные отношения в учреждении.

1.2. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.3. Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, а также локальные нормативные и организационно-распорядительные акты не могут содержать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Договором.

1.4. Во исполнение настоящего Договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников) в случае наличия такого органа в Учреждении. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.5. Основные права и обязанности работников и работодателя отражены в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются путем заключения письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 (пяти) лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен в соответствии со ст.59 ТК РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытательном сроке, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств «Работодателя».

2.3. «Работодатель» и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, «Работодатель» не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Прекращение трудового договора производится по основаниям предусмотренным трудовым законодательством РФ.

2.5. «Работодатель» обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца предоставлять информацию в службы занятости о возможном массовом высвобождении работников. Стороны договорились, что применительно к Учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 15 и более работников в течение 30 календарных дней.

2.6. «Работодатель» обязуется заблаговременно уведомить работников с сокращении численности или штата в Учреждении и возможном расторжении трудовых договоров в письменной форме, не позднее, чем за 2 месяца, подготовить проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.7. Стороны договорились, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, обладают также работники:

- проработавшие в учреждении десять и более лет;
- имеющие многодетные семьи (трое и более детей);
- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте от 14 до 16 лет;
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- инвалиды, независимо от причин инвалидности.

2.8. Не могут быть уволены следующие лица:

- матери-одиночки, имеющие детей до 14-летнего возраста, если ребенок – инвалид до 18 лет;
- лица, воспитывающие детей до 14-летнего возраста без матери, если ребенок – инвалид до 18 лет;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет.

2.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников, «Работодатель» выплачивает 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 (с зачетом выходного пособия).

2.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

2.11. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. «Работодатель» обязуется установить нормальную продолжительность рабочего времени **40** часов в неделю, с двумя выходными днями (**суббота, воскресенье**). Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

3.3. По письменному заявлению работника, в определенном им порядке «Работодатель» обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой труда пропорционально отработанному им времени

- беременным женщинам;

- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.4. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению «Работодателя» в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений; иных исключительных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

3.5. Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет только при условии если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть письменно ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.6. В случае привлечения работника к работе в выходные или нерабочие праздничные дни, работнику оплачивается в двойном размере должностной оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, либо одинарном размере должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера с предоставлением любого другого дня отдыха, подлежащего оплате, согласно ст. 153 ТК РФ.

3.7. В соответствии со статьей 166 Трудового кодекса Российской Федерации служебные поездки работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются. Однако поездка будет признаваться служебной командировкой только в том случае, если такие поездки работника не являются его постоянной работой, которая осуществляется в пути, и если работа не имеет разъездной характер (ч.1 ст. 166 ТК РФ).

Служебной командировкой является та поездка, которая отвечает следующим условиям:

- данная поездка осуществляется по поручению Работодателя;

- поручение выполняется вне места постоянной работы работника;

- поездка ограничивается определённым сроком;

- работник не выполняет свою работу в пути, и его работа не носит разъездной характер.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходными днями в учреждении являются **суббота и воскресенье**.

4.2. Ежегодно до **17** декабря текущего года Работодатель утверждает с учетом мнения представительного органа от работников и доводит до сведения всех работников под роспись (ст.22 ТК РФ) очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год.

4.2.1. График отпусков обязателен для исполнения как «Работодателем», так и работником, может быть изменен только с согласия работника.

4.3. Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью **28** календарных дней.

4.3.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению с работником может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее **14** календарных дней.

4.3.2. Разделение отпуска и предоставление его по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению «Работодателя» только с согласия работника.

4.3.3. По заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией при наличии экономии по фонду оплаты труда.

4.4. Работникам, с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением № 575 от 31 декабря 2014 года «О порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в областных государственных учреждениях Липецкой области», финансируемых за счет средств областного бюджета, утвердить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска согласно Перечню должностей с ненормированным рабочим днем на получение дополнительного отпуска следующим работникам:

Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска
Директор	14
Заместитель директора	12
Начальник отдела	10
Главный специалист	5
Аналитик	5
Социолог	5
Экономист	5
Специалист по закупкам	5
Водитель	3

4.5. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

а) одинокие родители;

- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение;
- д) работники предпенсионного возраста.

4.6. Предоставлять работникам дни с сохранением заработной платы пределах экономии по фонду оплаты труда:

- а) в связи с бракосочетанием работника – 3 дня;
- б) отцу в связи с рождением ребенка – 1 день;
- в) в связи с переездом работника на новое место жительства – 2 дня;
- г) в связи со смертью близких родственников работника (супруг, супруг, мать, отец, дети) – 3 дня;
- д) родителям, имеющим детей-школьников – 1 день (1 сентября – «День знаний»);
- е) родителям учеников выпускных классов – 1 день (на праздники «Последний звонок»).

4.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

5. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

5.1. Система оплаты труда работников Учреждения производится в соответствии с Законом Липецкой области от 07.10.2008г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», Положения о оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Липецкой области «Центр развития и мониторинга физической культуры и спорта» штатного расписания.

В организации устанавливается повременная система оплаты труда.

Труд работников оплачивается повременно на основе должностных окладов, также им выплачиваются компенсационные и стимулирующие выплаты. Размер заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется с применением документов учета рабочего времени (табелей).

5.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Липецкой области.

5.3. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производится доплата к тарифным ставкам (должностным окладам). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются «Работодателем» с письменного согласия работника.

5.4. Заработная плата выплачивается **20** и **5** числа каждого месяца и перечисляется через банк. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

5.5. «Работодатель» обязан выплачивать заработную плату; оплачивать отпуск не позднее, чем за **3** (три) дня до начала отпуска.

5.6. В случае нарушения «Работодателем» установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, «Работодатель» обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

5.7. Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации при кратковременном снижении объемов и выполнения работ оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.8. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за двенадцать календарных месяцев, предшествующих отпуску.

5.9. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

5.10. Стороны решили в качестве материального поощрения, поддержания исполнительской дисциплины и ответственности за порученную работу устанавливать работникам стимулирующие выплаты, премировать работников, устанавливать надбавки (доплаты) к должностным окладам, в соответствии и в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Липецкой области «Центр развития и мониторинга физической культуры и спорта» в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда и с учетом экономии фонда оплаты труда.

5.11. Премирование работников осуществляется по представлению Комиссии по определению размера стимулирующей выплаты за интенсивность, высокие результаты работы для работников Учреждения (протоколы заседания Комиссии) и оформляется приказом руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, выделенных учреждению на оплату труда и с учетом экономии фонда оплаты труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

5.12. С целью поощрения работников могут быть выплачены премии в пределах экономии фонда оплаты труда:

- к профессиональному празднику «День физкультурника»;
- за выполнение норматива Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на золотой знак отличия, в размере 3000 (три тысячи) рублей.

5.13. Учреждение вправе оказывать работникам материальную помощь в размере должностного оклада (тарифной ставки), с учетом экономии фонда оплаты труда или наличия средств на внебюджетном счете учреждения в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи с юбилейными датами (50-летием, 55-летием, 60-летием, и далее)
- в случае временной нетрудоспособности продолжительностью более месяца и (или) перенесения хирургической операции;
- в случае смерти близких родственников работника (мать, отец, супруг, супруга, дети).

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работнику материальной помощи является его заявление на имя Директора Учреждения, с приложением подтверждающих документов (при их наличии), а в случае смерти работника – заявление одного из членов его семьи.

Решение об оказании работнику (его семье) материальной помощи оформляется приказом по Учреждению с учетом мнения Комиссии по определению размера стимулирующей выплаты за интенсивность, высокие результаты работы для работников Учреждения.

Выплата единовременной материальной помощи производится в течение 10-ти рабочих дней с момента издания соответствующего приказа.

5.14. При наличии экономии по фонду оплаты труда «Работодатель» выплачивает работникам при увольнении в связи с уходом на пенсию единовременную материальную помощь:

- при стаже работы от 3 до 5 лет в учреждении – в размере 50% должностного оклада, тарифной ставки;
- при стаже работы от 5 до 10 лет в учреждении – в размере 100% должностного оклада, тарифной ставки;
- при стаже работы свыше 10 лет в учреждении – в размере 150% должностного оклада, тарифной ставки.

5.15. В случае прекращения трудового договора смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту семье умершего может быть выплачена единовременная материальная помощь в размере среднего заработка при наличии экономии фонда оплаты труда, наступившей в период трудовых правоотношений с Учреждением.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

«Работодатель» обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим, он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

«Работодатель» обязан:

6.1. Обеспечить строгое соблюдение здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте, соответствующему требованиям законодательства об охране труда.

6.2. Обеспечить проведение необходимых мер по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций.

6.3. Обеспечить работникам нормальные санитарные и организационно-технические условия труда, необходимые для выполнения их должностных обязанностей.

6.4. При необходимости обеспечить проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Учреждении.

6.5. В соответствии с требованиями ст. 37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69 «О пожарной безопасности» соблюдать требования пожарной безопасности, проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности, содержать в исправном состоянии средства пожаротушения, не допускать их использования не по назначению.

6.6. Обеспечить проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, с сохранением заработной платы на время прохождения указанных медицинских осмотров, в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.7. Обеспечить проведение профилактического медицинского осмотра работников 1 раз в 2 года за счет средств «Работодателя», с сохранением заработной платы за дни прохождения медицинского осмотра.

6.8. Освобождать беременных женщин от работы для прохождения медицинских обследований с сохранением заработной платы, освобождать от работы за компьютером и копировальной техникой по медицинским показателям.

6.9. Проводить мероприятия по профилактике ВИЧ-инфекции и наркомании.

Работник обязан:

6.10. Соблюдать требования охраны труда.

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

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

6.13. Проходить обязательные медицинские осмотры, в том числе по направлению «Работодателя», в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.14. За нарушение работником или «Работодателем» требований по охране труда стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.15. Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечья, за профессиональные (приобретенные) заболевания либо иные повреждения здоровья, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящий Договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его сторонами, после утверждения на общем собрании работников.

7.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

7.3. Изменения и (или) дополнения Договора в течение срока его действия, направленные на улучшение положения работников по сравнению с действующим законодательством, либо не затрагивающие действующего правового положения работников, могут рассматриваться «Работодателем» и представителем от работников без созыва общего собрания работников. В иных случаях рассматриваются изменения и (или) дополнения принимаются на общем собрании работников путем открытого голосования с последующей регистрацией изменений и (или) дополнений в отделе труда администрации города Липецка. Изменения и (или) дополнения считаются принятыми на общем собрании работников, если за них проголосовало большинство работников, т.е. не менее 50 (пятидесяти) процентов работников.

7.4. Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Договора на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Договор, о ходе выполнения положений Договора.

7.5. Договор подлежит уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду в течение семи дней с момента его подписания сторонами. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

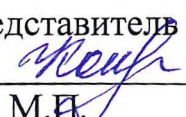
7.6. За неисполнение Договора и нарушение его условий стороны Договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

От работодателя:

Директор ГБУ ЛО ЦРМ ФКС

 М.П.

От работников:

Представитель трудового коллектива:

 М.П. Н.И. Кононова



Прошито и пронумеровано 10
(десять) листов
Директор В. С. Ренитько

