

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования спортивной школы № 4
на 2023-2026 годы

От работодателя:

Директор Муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного
образования спортивной
школы № 4

М.П.

А.Х. Джиев



От работников:

Председатель профсоюзного комитета
МБУ ДО СШ № 4 Ю.С. Курилова



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в МУ «Управление социальной поддержки населения
администрации города Пятигорска».

Регистрационный № 14-23 от 02 июня 2023 г.

М.П.



ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.
2. Предмет договора.
3. Трудовой договор (эффективный контракт).
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Развитие профессионализма, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.
7. Оплата и нормирование труда.
8. Охрана труда и здоровья.
9. Социальное страхование, медицинское обслуживание работников.
10. Гарантии деятельности.
11. Обязательства профсоюзного комитета.
12. Контроль за выполнением коллективного договора.

Приложения

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников.
3. Соглашение по охране труда.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем Муниципальным бюджетным учреждением дополнительного образования спортивной школы № 4 (сокращенное наименование МБУ ДО СШ № 4 (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашения между Правительством Ставропольского края, территориальным объединением Федерации профсоюзов Ставропольского края и союзом работодателей ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя», иных соглашений, Устава Учреждения, Коллективного договора.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.4. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МБУ ДО СШ 4 – Куриловой Юлии Сергеевны; работодатель в лице его представителя - директора Джигоева Андрея Хасанбеговича, действующего на основании Устава Учреждения.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, дополнительных социальных льготах и гарантиях. Действие настоящего

коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

2.2. Формами участия работников в управлении Учреждением являются:

- проведение с представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от руководителя ежегодно информации по вопросам: введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и др.

Представители работников имеют право также вносить по этим и другим вопросам соответствующие предложения и участвовать в их рассмотрении.

2.3. Коллективный договор действует в течение 3 (трёх) лет со дня его подписания.

2.4. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 10 дней после его подписания, а также работников, вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

2.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

2.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

2.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

2.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

2.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 29 июля 2023 года.

2.14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

3. Трудовой договор

3.1. В учреждении стороны заключают эффективный контракт, который имеет равнозначное значение с трудовым договором. Эффективный контракт является лишь одним из вариантов стандартного трудового договора, поскольку не противоречит, предъявляемым к нему требованиям, и не является новой его формой (ст. 57 ТК РФ).

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников.

3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьями 58, 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем тренировочной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). Объем тренировочной нагрузки тренерского персонала оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Объем тренировочной нагрузки тренеров меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый тренировочный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества занимающихся (лиц, проходящих спортивную подготовку), изменение количества часов работы по тренировочному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение программ спортивной подготовки и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ). В течение тренировочного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях,

обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении тренировочной нагрузки в течение тренировочного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, правилами техники безопасности и охраны труда.

3.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 348.12 ТК РФ).

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации учреждения;
- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:

- 10 работников и более в течение 30 дней;

- 10% работников и более в течение 60 календарных дней.

4.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а так же созданию дополнительных рабочих мест.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. При планируемом массовом высвобождении работников, заблаговременно, но не позднее чем за 3 месяца, представлять в профсоюзный комитет спортивной школы и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), список сокращаемых должностей и работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

4.3.2. При сокращении численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ) предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию, увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности т.п.);

- ограничить сверхурочную работу и внешнее совместительство;
- перейти на режим неполного рабочего времени;
- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;
- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по профессиям рабочих, являющихся вакантными.

4.3.3. Преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставлять:

- лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до ухода на пенсию);
- проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;
- работникам, супруг (а) которого уже является безработным (ой).

4.3.4. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по её заявлению продлить срок трудового договора до наступления у неё отпуска по беременности и родам;

- женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных категорий детей, без матери (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8, 10 и 11 ст.81 ТК РФ)

4.3.5. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

4.3.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.3.7. Предоставлять работникам, предупреждённым о сокращении, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.3.8. Предоставлять первоочередное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению штатов.

4.3.9. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению вопроса трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников.

4.3.10. Все действия работодателя по процедуре высвобождения работников Учреждения производятся согласно разделу III (глава 13) ТК РФ.

4.3.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере 2 средних заработных платы после его увольнения, в качестве социальной гарантии.

4.3.12. Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

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

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни; отпуска.

5.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников на основании действующего трудового законодательства РФ.

5.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

5.5. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

5.6. Выходной день для тренерского состава устанавливается согласно расписанию тренировочных занятий, для сотрудников выходные дни суббота и воскресенье.

5.7. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска работников Учреждения устанавливается не менее 28 календарных дней.

5.8. Устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- дополнительный отпуск в размере 14 календарных дней для тренеров (в соответствии со статьёй 348.10 ТК РФ «Дополнительные гарантии и компенсации спортсменам, тренерам»);
- дополнительный отпуск в размере 14 календарных дней для должностей, для которых установлен ненормированный рабочий день.

5.9. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются дополнением к коллективному договору или Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, которые принимаются с учётом мнения профкома Учреждения.

5.10. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика по просьбе работника:

- при наличии путёвки на санаторно-курортное лечение, приобретённой по медицинским показателям;
- работникам моложе 18 лет;
- женщинам, имеющих двух и более детей до 14 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет;

О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.11. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждённым работодателем с учётом мнения председателя первичной организации Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.13. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дней;
- в случае рождения ребёнка – 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дней;
- для проведения добровольной вакцинации от новой коронавирусной инфекции Covid -2 дня

5.14. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- работникам инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году.

5.15. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.

5.16. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

- обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников;
- устанавливает сокращённую продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ;

- устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ;

- уменьшает продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.17. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

5.18. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.19. Привлечение работников к подготовке, организации или участию в физкультурно-спортивных мероприятиях, включенных в Календарный план официальных физкультурных мероприятий города-курорта Пятигорска МУ «Комитет по физической культуре и спорту администрации г. Пятигорска, внутришкольные мероприятия, включенные в план мероприятий МБУ ДО СШ №4.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учётом мнения профкома трудового коллектива.

5.20. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ, по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года.

5.21. Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора Учреждения.

5.22. Для работников Учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём. Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю. Для работников административно-управленческого аппарата устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, для них же устанавливается ненормированный рабочий день.

5.23. В рабочее время тренеров-преподавателей (в том числе старших тренеров-преподавателей), 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.

5.24. Конкретная продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок в Учреждении определяются правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

5.25. Для сотрудников в должности сторож где по условиям труда не может быть соблюдена ежедневная продолжительность рабочего времени, ведется суммированный учёт рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учётным периодом в этом случае является неделя, месяц или год.

5.26. Тренерам-преподавателям (в том числе старшим тренерам-преподавателям), осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени не превышающая 36 часов в неделю при ставке заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 18 часов в неделю.

5.27. За тренерскую работу, выполняемую работником, с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определённому объёму выполненной тренерской работы.

5.28. Объём тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного года и устанавливается приказом Учреждения. Предварительная расстановка тренерских кадров по согласованию с тренерским советом производится в мае, тарификация - в августе, сентябре.

5.29. Объём тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Распределение рабочей нагрузки тренеров производится, исходя из количества часов по тренировочному плану, обеспеченности тренерскими кадрами.

5.30. При определении объема тренерской нагрузки на следующий тренировочный год сохраняется преемственность работников в подготовке спортсменов, не допускается ее изменение в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

5.31. Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не

позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.32. Тренировочная нагрузка тренеров (в том числе старших тренеров), находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.

5.33. Тренерам (в том числе старшим тренерам), осуществляющим спортивную подготовку, устанавливаются стимулирующие выплаты за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации.

5.34. Привлечение сотрудников к работе по оказанию платных дополнительных услуг и услуг относящихся к основным видам деятельности учреждения, оказываемых за плату определяется на основании положения о порядке оказания платных услуг в муниципальном бюджетном учреждении спортивная школа №4.

5.35. Привлечение работников Учреждения к работе во время тренировочных сборов, определяется в соответствии приказом директора и действующим законодательством РФ.

5.36. По заявлению работника сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ, предоставляется:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, повредившим здоровье в период работы в Учреждении вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания;
- работникам, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется заключение о неблагоприятных условиях труда.

5.38. По просьбе работников работодатель может установить режим гибкого рабочего времени или неполного рабочего дня в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6. Развитие профессионализма, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень

необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

6.3.2. Повышать квалификацию тренерского персонала не реже чем один раз в 3 года.

6.3.3. 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 (ст. 187 ТК РФ).

6.3.4. Организовывать проведение аттестации тренерского персонала в соответствии с Положением о порядке аттестации тренерского персонала и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений спортивной подготовки и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением по оплате труда работников МБУ ДО СШ № 4 (учреждения).

7.2. Осуществлять выплату заработной платы в соответствии с правилами, установленными ст. 136 ТК РФ каждые полмесяца (25 числа текущего месяца, 10 числа следующего месяца). При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

7.3. Выплачивать заработную плату сотрудникам путём перечисления на личную банковскую карту сотрудника в уполномоченном банке.

7.4. Предоставлять всем работникам расчётные листки по начисленной и выплаченной заработной плате о размерах произведённых удержаний.

7.5. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда прочего персонала Учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальным нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий.

7.6. Оплата труда работников за оказание дополнительных платных услуг осуществляется в соответствии с положением о порядке оказания платных в МБУ ДО СШ № 4.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:

8.1.1. Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения с учётом мнения коллектива (ст. 190 ТК РФ).

8.1.2. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8.1.3. Организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

8.1.4. Обеспечить прохождение инструктажа по охране труда;

8.1.5. Разрабатывать и утверждать план (соглашение) мероприятий по охране труда для работников с учётом мнения уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

8.1.6. Выделять на мероприятия по охране труда финансовые средства, предусмотренные планом;

8.1.7. Проводить специальную оценку условий труда;

8.1.8. Обеспечить и организовать, обучение работников охране труда с получением соответствующего документа;

8.1.9. Проводить инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности;

8.1.10. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществление технологических процессов, а также применяемых инструментов;

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

8.1.12. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

8.1.13. Организовывать расследование и учёт в установленном ТК РФ, другими ФЗ и иными нормативно-правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.1.14. Образовать комиссию по расследованию причин травмы и оформление акта формы Н-1 по каждому несчастному случаю в Учреждении;

8.1.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда и противопожарной безопасности.

8.1.16. Обеспечить гарантии права работника на охрану труда, предусмотренные Федеральным Законом «Об основах охраны труда в

РФ», Трудовым кодексом РФ и Законодательством Ставропольского края об охране труда в Ставропольском крае.

8.2. Стороны договорились что:

В случаях невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате которых создаётся реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний в праве отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и представительный орган работников. Отказ от работы после предупреждения работодателя не влечёт за собой ответственность работника. За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

8.3. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

8.3.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

8.3.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

8.3.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

8.3.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

8.3.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.3.6. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов РФ.

8.3.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

8.3.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.3.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

8.3.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.3.11. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

8.3.12. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

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

8.3.14. Рассматривать на паритетных началах совместно с Советом трудового коллектива споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

8.3.15. Обеспечить в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда: обеспечить приобретение и своевременную выдачу работникам средств индивидуальной защиты работникам.

9. Социальное страхование, медицинское обслуживание работников

Учреждение обязуется:

9.1. Обеспечить прохождение обязательных периодических ежегодных медицинских осмотров всех работников Учреждения.

9.2. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды, гарантируя тем самым социальные выплаты работникам Учреждения.

9.3. Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ.

10. Гарантии деятельности

10.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополья;

Отраслевого соглашения по учреждениям образования Ставропольского края; Устава учреждения; настоящего коллективного договора.

10.2. Стороны договорились о том, что:

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

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

10.2.3. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.2.4. Увольнение работника, являющегося членом профкома, по п. 2, подпункту «б» п. 3 и п.5 ст. 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

10.2.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет), транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.2.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

В случае если мнение профкома 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.

10.3. С учетом мнения профкома производится:

- установление системы оплаты труда;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков специальной оценки условий труда;
- изменение существенных условий труда.

10.4. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профкома, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе как следствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

повторное в течение одного года грубое нарушение работником Устава учреждения;

применение, в том числе однократное, работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

10.5. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение тренировочной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование стимулирующего фонда заработной платы.

10.6. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст.72.2, работников, являющихся членами профкома.

11. Обязательства профсоюзного комитета

Профком обязуется:

11.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда (тарификации), охраной труда и т.д.

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

11.3. Представлять и защищать трудовые права членов профкома в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.4. Участвовать в работе комиссий учреждения по распределению фондов стимулирования, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

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

11.6. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

11.7. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

11.8. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

12. Контроль за выполнением коллективного договора

12.1. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

12.3. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением работодателя и профкома.

12.4. В порядке контроля за выполнением коллективного договора работодатель и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллективного договора.

12.5. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

12.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.7. В соответствии с действующим законодательством несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).