

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

республиканское государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Специализированная спортивная школа по борьбе на поясах»

на 2024-2026 гг.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве
труда и социального развития КЧР

Регистрационный № 27 от «29» 05 20 24 г.
Министр Д. М. Камурзаева

в Карачаево-Черкесской республиканской организации
Общероссийского профсоюза работников культуры

Регистрационный № 27 от «29» 05 20 24 г.
Председатель М. Ч. Шенкао

От работодателя:
Директор РГБУ ДО
«ССШ по борьбе на поясах»

Д. А. А. Лайпанов
(подпись, Ф.И.О.)
«29» 05 20 24 г.

От работников учреждения:
Председатель первичной
профсоюзной организации
РГБУ ДО «ССШ по борьбе на
поясах»

О. А. Акимова
(подпись, Ф.И.О.)
«29» 05 20 24 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в республиканском государственном бюджетном учреждении дополнительного образования «Специализированная спортивная школа по борьбе на поясах» (далее – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников республиканского государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Специализированная спортивная школа по борьбе на поясах» 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, отраслевым соглашением заключенным между Министерством физической культуры и спорта КЧР и Карачаево-Черкесской Республиканской организацией Российского профсоюза работников культуры.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
Работники республиканского государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Специализированная спортивная школа по борьбе на поясах» в лице председателя первичной профсоюзной организации Акимовой Олеси Алексеевны, работодатель в лице его представителя – директора Лайпанова Дахира Азрет-Алиевича.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с момента

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о премировании работников;

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор

2.1. 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 по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. При заключении трудового договора в нем по согласованию сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

2.3. При приеме на тренерско-преподавательскую работу, помимо предъявления установленных законодательством документов (трудовой книжки, паспорта) требуются представление документов о специальном образовании, сведений о наличии/отсутствии судимости, свидетельство о постановке на учет в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории РФ, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, сведений о состоянии здоровья (медицинская книжка), военный билет (для военнообязанных).

2.4. Лица, поступающие на работу, проходят обязательное медицинское обследование в установленном порядке. Медицинское обследование работников проводится периодически и после приема их на работу.

2.5. При приеме сотрудников на работу работодатель знакомит их (под роспись) с Правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, настоящим договором, инструкциями по охране труда и технике безопасности.

2.6. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, без указания или с указанием определенного срока, либо на время выполнения определенной работы, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 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.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем тренерско-преподавательской нагрузки, продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.8. Объем учебно-тренировочной нагрузки тренерам-преподавателям (исходя из ставки 24 часа) устанавливается работодателем, исходя из количества часов по плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении, с учетом мнения профкома.

Объем учебно-тренировочной нагрузки тренера-преподавателя оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами с согласия работника.

Нагрузка на новый спортивный сезон тренеров-преподавателей и других работников, ведущих учебно-тренировочную работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома.

2.9. При установлении тренерам-преподавателям нагрузки на новый спортивный сезон, как правило, сохраняется её объем и не может быть уменьшена по инициативе администрации в текущем году за исключением случаев уменьшения количества часов по программам спортивной подготовки, планам, сокращением количества групп и спортсменов.

2.10. Нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.

2.11. Учебно-тренировочная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.12. Уменьшение или увеличение нагрузки тренера-преподавателя в течение спортивного сезона по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе руководителя в случаях:
 - уменьшения количества часов по планам и программам спортивной подготовки, сокращения количества групп, спортсменов;

- временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работ без согласия работника не может превышать одного месяца в течение календарного года),

- выход на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебно-тренировочной нагрузки по инициативе работодателя согласие сотрудника не требуется.

2.13. По инициативе руководителя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый сезон, в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа групп, количества спортсменов, изменение количества часов работы по плану) при выполнении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности (ст.74 ТК РФ).

В течение сезона 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.74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то руководитель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в учреждении работу, в соответствии с его квалификацией и состоянию здоровья.

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

2.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) руководителя в соответствии с общим порядком оформления прекращения трудового договора (ст.84.1 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную переподготовку и повышение квалификации всех работников по необходимости.

3.2.2. Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в четыре года.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), заработную плату по основному месту.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.2.5. Организовывать проведение аттестации работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. 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).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

-лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

-члены первичной профсоюзной организации;

-одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

-родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

-награжденные государственными наградами в связи с деятельностью;

-неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

-молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.2. 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.

4.5.3. 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.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется в соответствии с ТК РФ и с учетом специфики работы тренерского-преподавательского состава.

5.2. Для профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих объем часовой нагрузки в неделю устанавливается в размере 40 часов, тренеров-преподавателей (педагогических работников) 36 часов; для работников, являющихся инвалидами – не более 35 часов в неделю.

5.3. В Учреждении устанавливается следующее время начала и окончания работы, а также перерывы для отдыха и питания:

- административные работники:
 - начало рабочего дня - 9.00 ч.;
 - перерыв на обед - 13.00 ч. - 14.00 ч.;
 - окончание рабочего дня – 18.00 ч.;

- директору, заместителю директора, главному бухгалтеру устанавливается ненормированный рабочий день.

Выходные - суббота, воскресенье

Тренерам-преподавателям устанавливается разделение рабочего дня на части ст.105 ТК РФ, а также в соответствии с утвержденным расписанием учебно-тренировочных занятий.

Норма часов тренеров-преподавателей при 6-дневной рабочей неделе – 6 ч. в день в соответствии с утвержденным расписанием занятий, выходной день - воскресенье.

Для работников Учреждения время работы так же устанавливается в трудовом договоре.

В рабочее время тренера-преподавателя включаются:

- время учебно-тренировочных занятий и участие в соревнованиях;
- время проведения медицинских осмотров;
- учебно-тренировочные мероприятия по подготовке к соревнованиям;
- методическая работа, участие в семинарах и конференциях;
- время следования к месту проведения учебно-тренировочных мероприятий или соревнований и возвращения обратно.

Время начала и окончания работы для тренеров-преподавателей, а также перерыв для отдыха и питания определяется с учетом учебно-тренировочного плана, составленного тренером-преподавателем, календарного плана Учреждения на соответствующий год, утвержденным расписанием учебно-тренировочных занятий.

5.4. Если режим работы конкретного работника отличается от установленного в п.5.3. - продолжительность рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней для него устанавливаются трудовым договором.

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

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

5.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.7. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством по письменному согласию (распоряжению) работодателя или представителя работодателя и письменного согласия работника (ТК РФ ст.113, ст.153). Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

5.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска тренерам-преподавателям (педагогических работников) в соответствии со статьей 348.10 ТК РФ составляет 42 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для руководителей образовательных учреждений (директор, заместитель директора) составляет 42 календарных дня, для остальных работников 28 дней; инструктор по физической культуре (педагогический работник) 42 календарных дней.

5.9. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

5.10. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

5.11. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может делиться на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.12. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях предусмотренных ст. 128 ТК РФ на основании заявления работника.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на срок до 1 года по соглашению между работником и работодателем.

5.13. По заявлению работника ему предоставляется дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск в случаях:

- собственная свадьба – 3 календарных дней;
- свадьба детей – 2 календарных дней;
- рождение ребёнка (при выписке из роддома) – 1 календарный день отцу;
- похороны супруга(и), членов семьи (детей, родителей, дедушек, бабушек, или лиц их замещающих, родных сестер, братьев) – 3 календарных дня.
- на проводы детей в армию – 1 календарный день;
- переезд на новое место жительства – 1 календарный день.

5.14. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, по их письменному заявлению в соответствии с Трудовым Кодексом РФ предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска и дополнительные отпуска без сохранения заработной платы. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются при получении высшего, среднего профессионального образования, послевузовского образования.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников республиканского государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Специализированная спортивная школа по борьбе на поясах» разработанной в соответствии с Постановлением КЧР № 25 от 20.03.2024 года.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады устанавливаются по ПКГ в зависимости от образования и стажа работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Первая половина месяца не позднее 20 числа текущего месяца. Днями выплаты заработной платы являются не позднее 5 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с ПКГ;

- доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, положением о премировании работников, локальными нормативными актами учреждения.

6.6. Изменение ПКГ и (или) размеров должностного оклада заработной платы производится:

- при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение ПКГ и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.8. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.10. Минимальная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), устанавливается в соответствии региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Карачаево-Черкесской Республике на соответствующий период.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Оказывает материальную помощь, производит выплаты из средств экономии фонда заработной платы, на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов, в связи с тяжелым материальным положением или другими чрезвычайными ситуациями (кража, пожар и т.п.) – размер выплаты определяется индивидуально в отношении каждого работника с учетом конкретных обстоятельств.

7.2. Материальные выплаты (в размере до 2-х окладов) производятся на основании личного заявления, согласования профсоюзной организации.

7.3. Работникам выплачивается единовременное денежное поощрение в виде премии за безупречную и эффективную работу в следующих случаях:

1)	объявление Благодарности Минспорта КЧР	до 1 оклада
2)	награждение Почетной грамотой Минспорта КЧР	до 2 окладов
	объявление Благодарности Правительства КЧР	до 2 окладов
	Награждение Почетной грамотой Правительства КЧР	до 3 окладов
3)	к профессиональному празднику	максимальный размер не ограничивается
4)	по итогам работы за месяц, квартал и за текущий год	максимальный размер не ограничивается
5)	к юбилейным датам государственных работников (женщины -55 лет, мужчины-60 лет и каждые последующие 5 лет)	до 2 окладов
6)	объявление Благодарности Минспорта РФ	до 1 оклада
7)	награждение Почетной грамотой Минспорта РФ	до 2 окладов
8)	Присвоение звания «Заслуженный работник физической культуры КЧР»	до 1 оклада
9)	Присвоение звания «Заслуженный тренер КЧР»	до 1 оклада
10)	Присвоение звания «Отличник физической культуры РФ»	до 3 окладов
11)	Присвоение звания «Заслуженный работник физической культуры РФ»	до 3 окладов
12)	Присвоение звания «Заслуженный тренер РФ»	до 3 окладов

7.4. Все выплаты производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

7.5. Обеспечивает гарантии и компенсации работникам при сокращении численности или штата (ст.178,179,180 ТК РФ).

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении СОУТ и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.6. 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 (ст. 220 ТК РФ).

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

8.8. 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.

8.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.13. 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.

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников культуры, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.17. Профком обязуется проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. 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 профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. 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, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 (один)%.

(указывается конкретный размер (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации тренеров-преподавателей, СОУТ, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации тренеров-преподавателей, СОУТ, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в

пенсионные органы достоверных сведений о зарботке и страховых взносах работников.

10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, свадьба, смерти, рождение ребенка, юбилей и другие в размере от 500 до 3000 руб.

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

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.