

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «ФАКЕЛ»

12.03.2018 год

пгт Шушенское

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.....	стр. 3 - 5
2. Трудовой договор.....	стр. 5 - 8
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	стр. 8 - 9
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	стр. 9
5. Организация труда, режим работы, время отдыха.....	стр.9 - 13
6. Оплата и нормирование труда.....	стр.12-15
7. Гарантии компенсации.....	стр. 15-16
8. Охрана труда и здоровья.....	стр. 16-18
9. Гарантии деятельности совета трудового коллектива	стр. 18-19
10. Обязательства совета трудового коллектива.....	стр. 19-20
11. Контроль выполнения коллективного договора.....	стр. 20

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками муниципального бюджетного учреждения спортивная школа «Факел» (далее по тексту «учреждение», СШ «Факел»), представленными советом трудового коллектива, в лице председателя Стрельникова Олега Анатольевича именуемый в дальнейшем «Работник» и работодателем, в лице директора учреждения Солдатова Владимира Леонидовича, действующей на основании Устава учреждения, именуемый в дальнейшем «Работодатель».

Полномочные представители сторон, взаимодействуя далее, именуются «Стороны».

1.2. Коллективный договор (далее - Договор), является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении, закрепляющий взаимные обязательства 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.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), законов РФ в области физической культуры и спорта, иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ, а также нормативными актами Красноярского края и муниципального образования Шушенский район.

Договор подписывается в установленном законодательством порядке полномочными представителями Сторон, вступает в силу с «12» марта 2018 года и действует до 12 марта 2021 года. В случае возникновения обстоятельств, не зависящих от Работодателя, которые не позволят реализовать принятые на себя обязательства, Работодатель обязан информировать Работников о возникших обстоятельствах и состоянии учреждения, вынуждающие Работодателя пересмотреть изменения тех социальных гарантий и льгот, которые ранее были закреплены настоящим Договором.

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 10 дней после его подписания. Председатель совета трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

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

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

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются Сторонами.

1.12. Договор закрепляет социальное партнерство Работодателя и Работников, основными принципами которого являются:

- равноправие сторон;
- принятие на себя обязательств по отношению к другой стороне и выполнение этих обязательств;
- взаимоуважение, учет интересов сторон и разрешение всех вопросов путем консультаций и переговоров;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение Сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей Сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- реальность обязательств, принятых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль выполнения принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

Взаимодействие, основанное на принципах социального партнерства Работодателя и Работников, направлено на выполнение целей учреждения, создание благоприятного морального психологического климата в коллективе, повышение материального благосостояния Работников, предоставление Работникам возможностей для карьерного роста и профессионального развития.

1.13. Перечень локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятие которые Работодатель согласовывает с советом трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда и материальном стимулировании Работников учреждения;
- положение о нормах обеспечения Работников учреждения специальной одеждой обувью и другими средствами защиты;
- иные локальные нормативные акты и документы, затрагивающие права и обязанности Работников учреждения.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно Работниками и через совет трудового коллектива:

- учет мнения (по согласованию) совета трудового коллектива;
- 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 договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.15. Работодатель признаёт совет трудового коллектива единственным полномочным представителем Работников.

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

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

2. 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, настоящим коллективным договором и локальными актами Работодателя.

2.2. Работодатель заключает трудовой договор с работниками в письменной форме в 2-х экземплярах, (один хранится у работника, другой остаётся у работодателя, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ директора учреждения издается в трехдневный срок со дня начала работы.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях установленных 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.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 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, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

2.6. Объем тренировочной нагрузки работникам устанавливается Работодателем, исходя из количества часов по тренировочному плану (плану комплектования), программам, обеспеченности кадрам, согласно штатному расписанию и других конкретных условий в учреждении по согласованию с советом трудового коллектива.

2.7. Объем тренировочной нагрузки работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.8. По инициативе Работодателя возможно уменьшение или увеличение тренировочной нагрузки в течение спортивного сезона по сравнению с тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, приказом директора учреждения, в случаях:

- уменьшения количества часов по тренировочным планам и программам;
- сокращения количества групп;
- временного увеличения объема тренировочной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. Продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной тренировочной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года;
- простоя, когда работникам поручается (с учётом их специальности и квалификации) другая работа в учреждении на всё время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе тренера, ранее выполнявшего эту тренировочную

нагрузку;

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

В подпунктах 5 и 6 для изменения тренировочной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется, но Работодатель обязан предупредить работника, выполнявшего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за 3 дня до предстоящих изменений.

2.9. По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый спортивный сезон в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

2.10. В течение тренировочного сезона изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.11. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до предполагаемого изменения.

2.12. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность с учетом его состоянию здоровья).

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель, обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, локальными актами Работодателя, регулирующие его должностные обязанности.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.15. Работодатель может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами РФ.

2.16. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить

к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

Работодатель по согласованию с советом трудового коллектива:

3.2. Определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников с указанием перечня необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения, в виде Плана профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (далее План).

Работодатель обязуется:

3.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с Планом.

3.4. Повышать квалификацию работников не реже, чем один раз в три года.

3.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и внутреннему совместительству, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных в учреждении для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

Работник обязуется:

3.8. Соответствовать занимаемой должности по уровню знаний, умений и навыков.

3.9. Постоянно повышать свой профессиональный уровень посредством самообразования, различных видов обучения, предоставляемых в учреждении, участие в проектах и рабочих группах в соответствии с требованиями учреждения.

3.10. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажей по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку в области охраны труда.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

Стороны договорились, что:

4.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179, 261 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью в РФ; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года; председатель совета трудового коллектива. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

5. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиком работы, тренировочным расписанием.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, младшего обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для тренерского состава учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю.

5.4. Конкретная продолжительность рабочего времени тренерского состава устанавливается с учетом норм часов тренировочной работы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на работника локальными актами Работодателя.

5.5. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации);

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

5.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия на основании приказа Работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества учреждения; выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т.д.).

5.9. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника производится в случае необходимости выполнения заранее

непредвидимых работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Во всех других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения совета трудового коллектива.

5.10. Допускается привлечение Работодателем работников к сверхурочной работе. Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

5.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором.

5.12. Время каникул, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем тренеров и других работников.

5.13. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью основного отпуска 28 календарных дней. В соответствии со статьей 14 Закона РФ от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей» установлен дополнительный отпуск продолжительностью - 8 календарных дней. Таким образом, очередной отпуск для жителей Красноярского края должен составлять не менее 36 календарных дней. Отдельным категориям работников учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в порядке ст. 334 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 01.10.2002 № 724.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, составляемым до 15 декабря ежегодно и утверждаемым Работодателем. Работодатель знакомит работников учреждения с графиком отпуском до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала под роспись. Продление, перенесение, разделения, а также отзыв из отпуска производится с согласия работника. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, а в отдельных случаях 42 календарных дня, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.15. Время для отдыха и питания работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут.

5.16. Работникам предоставлять дополнительный отпуск с сохранением заработной платы, в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 3 дней
- в случае свадьбы работника – до 3 дней
- на похороны близких родственников (супруга (и), членов семьи (детей, родителей или лиц их заменяющих, родных братьев, сестер) – до 3 дней

Оплата дополнительных оплачиваемых отпусков производится из экономии фонда оплаты труда учреждения.

Работник обязуется:

5.17. Качественно и в полном объеме выполнять свои обязанности (нормы труда) возложенные трудовым договором.

5.18. Овладеть передовыми методами исполнения работ, гарантирующих результативность и качество работ.

5.19. Нести ответственность за выполняемые функции (принятые решения).

5.20. Проявлять инициативность и высокую производительность (самоотдачу) в работе и в достижении своих профессиональных целей.

5.21. Своевременно проходить обязательные медицинские осмотры, выполнять рекомендации врачей по укреплению здоровья, предотвращению обострений хронических заболеваний и развитию профессиональных заболеваний.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

Заработная плата работникам учреждения определяется согласно локально-нормативным актам и штатному расписанию. Штатное расписание разрабатывается на основе муниципальной тарифной сетки в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и решением аттестационной комиссии. Стороны вправе определять виды и размеры надбавок компенсационного и стимулирующего характера в пределах средств, направляемых на оплату труда, выплачивать премии работникам в пределах фонда заработной платы.

6.1. Заработная плата тренерам устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда для работников муниципальных бюджетных учреждений Шушенского района в

области физической культуры и спорта, утверждённым Постановлением Администрации Шушенского района от 29.10.2013 года № 1269

6.2. Заработная плата работников включает в себя:

6.2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений в области физической культуры и спорта по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ).

6.2.2. Доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер (за условия труда, отклоняющихся от нормальных, за работу в ночное время и т.д.);

6.2.3. Доплаты и надбавки стимулирующего характера начисляются из экономии фонда оплаты труда учреждения;

6.2.4. Материальную помощь;

6.2.5. Процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера, приравненных к ним местностями другим районам с тяжелыми природно-климатическими условиями;

6.2.6. Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и локальными нормативными актами учреждения;

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата работнику выплачивается ежемесячно путем выплаты аванса и основной части заработной платы.

- аванс выплачивается не позднее 28-го числа месяца, за который начисляется заработная плата;

- основная часть заработной платы выплачивается не позднее 13-го числа месяца, следующего за расчетным.

6.4. Оплата труда отдельным категориям работников может осуществляться выше на один разряд, в следующих случаях:

6.4.1. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

6.4.2. При присвоении (наличии) у работника учреждения, следующих званий: «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер РСФСР», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Заслуженный работник физической культуры РФ», «Заслуженный деятель физической культуры РФ».

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

6.4.3. При наличии у работника двух и более оснований для повышения оплаты труда повышение производится по одному максимальному основанию в пределах МТС.

6.5. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок).

6.6. Работодатель с учётом совета трудового коллектива разрабатывает и утверждает «Положение об оплате труда и порядке, условиях и размере стимулирующих надбавок, доплат и премий работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Детско-юношеская спортивная школа «Факел», с которым работник знакомятся под роспись.

Работодатель обязуется:

6.7. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, 234 ТКРФ в размере неполученной заработной платы.

6.8. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.9. Работодатель несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

6.10. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

6.11. При направлении Работника в командировку Работодатель обязуется сохранить работнику средний заработок на период командировки как при работе по внутреннему совместительству, так и по основному месту работы.

6.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику производится в день увольнения. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой по его письменному заявлению.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что Работодатель:

7.1 Выплачивает денежную компенсацию работникам, находящимся:

- в очередном отпуске;
- в отпуске по беременности и родам;
- в отпуске по уходу за ребенком;
- в период временной нетрудоспособности.

7.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием методической литературой, компьютерной техникой, канцелярскими принадлежностями в тренировочных целях.

7.3. Обеспечивает прохождение аттестации тренерам согласно правилам проведения аттестации работников государственных и муниципальных учреждений на основании Приказа Министерства спорта Российской Федерации «О порядке аттестации работников государственных и муниципальных учреждений в области физической культуры и спорта».

7.4. Стороны признают необходимым:

7.4.1. На время командировки (в том числе в период повышения квалификации и переподготовки) за работником сохраняется место работы (основное, по внутреннему совместительству), средний заработок, с учетом его индексации (по основному месту работы и по внутреннему совместительству), а также Работодатель оплачивает работнику по основному месту работы командировочные расходы в размере, установленном распоряжением Администрации Шушенского района

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права работников заключить с советом трудового коллектива 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. Предусмотреть денежные средства на мероприятия по охране труда, определенные соглашением.

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.

8.4. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало спортивного сезона.

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

8.6. Обеспечить работников моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.8. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением ТК РФ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

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.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с советом трудового коллектива.

8.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены совета трудового коллектива.

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

8.15. Обеспечить прохождение бесплатных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников порядке установленном Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 № 302-Н.

8.16. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.17. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых работников учреждения.

Совет трудового коллектива обязуется:

8.18. Контролировать соблюдение работниками законодательства о труде, правил и норм охраны труда и ход выполнения ими мероприятий установленных соглашением по охране труда.

8.19. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

Работник обязуется:

8.20. Понимать, соблюдать и правильно применять в процессе трудовой деятельности методы и требования правил по охране труда, включая инструкции и предписания, действующие в учреждении, а также не предпринимать ни каких действий, подвергающих опасности других лиц.

8.21. Предупреждать о возможности наступления несчастного случая, связанного с его деятельностью.

8.22. Проявлять заботу об охране здоровья и безопасности труда, как в отношении самого себя, так и в отношении коллег, спортсменов чтобы полностью исключить ситуации, которые могут привести к потере здоровья, травм, физическим повреждениям, как на рабочем месте, так и в быту.

8.23. В случае причинения материального ущерба Работодателю в результате нарушения работником требований охраны труда, пожарной безопасности, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, обязательными правилами и нормами, должностными инструкциями и инструкциями по охране труда, пожарной безопасности,

возместить Работодателю причиненный прямой действительный ущерб в соответствии с законодательством РФ. Упущенная выгода взысканию с работника не подлежит.

Нарушение работником указанных требований приравнивается к грубому нарушению трудовой дисциплины и является основанием для применения к нему дисциплинарного взыскания в соответствии с трудовым законодательством.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

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.

9.2. Совет трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с советом трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется:

9.4. Предоставлять совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.5. Не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав.

9.6. Работодатель, по согласованию с советом трудового коллектива, рассматривает следующие вопросы:

9.6.1. Расторжение трудового договора с работниками, по инициативе Работодателя;

9.6.2. Привлечение к сверхурочным работам;

9.6.3. Разделение рабочего времени на части;

9.6.4. Организация работы в выходные и нерабочие праздничные дни;

9.6.5. Очередность предоставления отпусков;

9.6.6. Установление заработной платы и сроки ее выплаты;

9.6.7. Применение систем нормирования труда;

9.6.8. Массовые увольнения работников в связи с сокращением численности или штата работников, а также ликвидацией учреждения;

9.6.9. Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

- 9.6.10. Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- 9.6.11. Создание комиссий по охране труда;
- 9.6.12. Утверждение формы расчетного листка;
- 9.6.13. Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- 9.6.14. Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- 9.6.15. Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Совет трудового коллектива обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов совета трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.
- 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, фонда экономии заработной платы 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.
- 10.6. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении директором учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.
- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов совета трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Участвовать в работе комиссий по оздоровлению работников учреждения.
- 10.9. Вести учет работников, нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять документы в органы местного самоуправления.

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

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации тренерского состава, охране труда и других.

10.12. Контролировать своевременность представления Работодателем в органы пенсионного обеспечения достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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 Администрации Шушенского района

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.

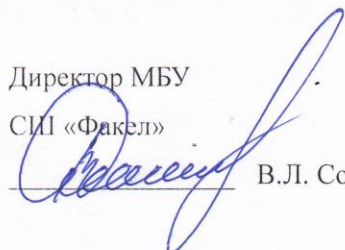
11.4. Рассматривают в установленный законодательством срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры 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. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Директор МБУ
СИ «Факел»


В.Л. Солдатов

Председатель совета
трудового коллектива


О.А.Стрельников