

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения спорта
спортивной школы «Арион»

на 2021 - 2024г.

От администрации:
Директор МБУС СШ «Арион»


..... А.Н. Ковалев

« 21 » декабря 2020 г.



От трудового коллектива:
Председатель профсоюзного комитета


..... Л.О. Пак

« 21 » декабря 2020г.

д. Хлюпино, Одинцовский район
2020г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении спорта спортивной школе «Арион» (далее – МБУС СШ «Арион») и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем.

Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенных сторонами.

1.1. Стороны Коллективного договора

1.1.1. Работодатель в лице директора муниципального бюджетного учреждения спорта спортивной школы «Арион» (МБУС СШ «Арион») Ковалева А.Н., действующего на основании Устава.

1.1.2. Работники МБУС СШ «Арион» в лице председателя Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБУС СШ «Арион» Пак Л.О., избранной (го) общим собранием трудового коллектива при тайном голосовании. (Протокол организационного профсоюзного собрания от 07.02.2017г.).

1.1.3. Работодатель признает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБУС СШ «Арион» единственным представителем работников спортивной школы.

1.2. Статус Коллективного договора

1.2.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные отношения в МБУС СШ «Арион».

1.2.2. Работники доверяют и поручают председателю Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБУС СШ «Арион» представлять их интересы в переговорах, подписывать Коллективный договор после одобрения его на общем собрании трудового коллектива и контролировать его исполнение.

1.2.3. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации и всех работников, их обязательства и ответственность сторон.

1.2.4. Приложения к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.2.5. Во исполнение Коллективного договора в МБУС СШ «Арион» могут приниматься локальные нормативные акты в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

1.2.6. Коллективный договор гарантирует защиту прав и интересов работников и не может ухудшать их положение по сравнению с нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иных законодательных актов.

1.2.7. Положения Коллективного договора, улучшающие эти условия, являются законными и обязательными для исполнения.

1.3. Цели Коллективного договора

1.3.1 Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых прав и гарантий работников и направлен на обеспечение стабильности и эффективной работы МБУС СШ «Арион» (далее - организации), на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение действующего законодательства и согласованных социально-экономических интересов.

1.3.2. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом.

1.3.3. В совместной деятельности Стороны выступают равноправными партнерами.

1.4. Срок действия Коллективного договора

Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Договор вступает в силу 01.01.2021г. и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Стороны могут продлить Договор на срок не более 3 лет.

1.5. Сфера действия Коллективного договора

*Коллективный договор в полном объеме распространяется на всех работников организации, от имени и по поручению которых он заключен, а также на работников, принятых на работу после заключения договора.

* При расторжении трудового договора с руководителем учреждения, при переизбрании председателя профсоюзного комитета, изменении наименования организации Коллективный договор сохраняет свою силу.

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

* При смене формы собственности учреждения договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия его на срок до трех лет.

* При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Права работников на участие в управлении организацией.

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения общего собрания трудового коллектива в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором;
- проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение Профсоюзным комитетом МБУС СШ «Арион», собранием работников СШ планов развития организации;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации, а также изменении её типа;
- введения изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, Коллективным договором.

2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Трудовые отношения в МБУС СШ «Арион»

2.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются настоящим Коллективным договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Московской области, Одинцовского муниципального района, локальными актами Комитета по делам молодежи, культуре и спорту Администрации Одинцовского муниципального

района.

2.1.2. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ (часть третья, раздел III) при приеме на работу заключается Трудовой договор с работником. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

2.2. Права и обязанности работодателя

2.2.1. Работодатель имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей и инструкций, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора;
- требование выполнения всех правил при приеме на работу, предоставления необходимых справок и документов, предусмотренных этими правилами;
- создание объединений работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступление в эти объединения.

2.2.2. Работодатель обязуется:

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

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления Профсоюзного комитета, общего собрания трудового коллектива о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- принимать меры по решению бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- вести учёт фактически отработанного каждым работником времени;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
- Кроме того, работодатель обязан:
- вести воинский учёт работников школы;
- исполнять обязанности налогоплательщика по обязательному государственному страхованию (ЕСН) и налогового агента по подоходному налогу, включая уплату налогов и подачу деклараций;
- зарегистрироваться в органах управления государственными внебюджетными фондами.

2.3. Права и обязанности работников

2.3.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, законодательными актами Московской области, Одинцовского муниципального района, локальными актами Комитета по делам молодежи, культуре и спорту Администрации Одинцовского муниципального района;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным требованиями безопасности труда и разделом 6 настоящего договора;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым законодательством и настоящим договором;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации;
- сокращенную для женщин, работников школы, рабочую неделю не более 36 часов;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- отпуск, продолжительность которого установлена ТК РФ (глава 19);
- дополнительный оплачиваемый отпуск для тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, продолжительностью 14 календарных дней (в соответствии с отраслевым соглашением между Министерством физической культуры и спорта Московской области и Московской областной организацией «Профессиональный союз работников физической культуры и спорта Московской области», на время действия Соглашения)

2.3.2. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно выполнять приказы и распоряжения работодателя;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, требования иной нормативно-распорядительной документации Учреждения;
- соблюдать и обеспечивать конфиденциальность информации, доверенной в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- бережно относиться к имуществу Учреждения, обеспечивать сохранность вверенной ему документации, принимать меры по предотвращению ущерба Учреждению;
- незамедлительно сообщать работодателю или непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью детей, сохранности имущества Учреждения;
- улучшать качество работы, повышать свою квалификацию, а также соблюдать трудовую дисциплину;
- своевременно сообщать работодателю об изменении своих персональных данных, необходимых работодателю в связи с трудовыми отношениями;
- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;
- не проводить забастовки в случае полного и своевременного выполнения работодателем условий настоящего договора;
- быть примером для занимающихся;
- выполнять обязательства, изложенные в локальных актах организации, с которыми они были ознакомлены под роспись при приеме на работу (Устав организации, настоящий коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, приказы об охране труда и пожарной безопасности, должностные обязанности и инструкции);
- принимать активное участие в обсуждении и практическом внедрении инновационных программ, интернет технологий;
- постоянно повышать свое мастерство.

2.4. Гарантии деятельности профсоюзной организации, полномочия Профсоюзного комитета МБУС СШ «Арион», права и обязанности профсоюзной организации

2.4.1. Права и гарантии деятельности первичной организации определяются **Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами.**

2.4.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в

установленном порядке, организует и проводит в соответствии с федеральным законом забастовки, собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирование и другие коллективные действия, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

2.4.3. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников учреждения, рассматриваются Администрацией учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.4.4. Ликвидация организации, ее структурных подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы организации, полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) профсоюзной организации и проведения с ней переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

2.4.5. Работодатель:

- 1) соблюдает права профсоюзной организации, всемерно содействует ее деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 2) безвозмездно предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляют возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах);
- 3) обеспечивает беспрепятственный допуск в учреждение представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, а также - представителям профсоюзных органов в посещении организаций, в которых работают члены профсоюзной организации, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнением условий коллективных договоров и соглашений и предоставленных профсоюзам законодательством Российской Федерации прав;
- 4) обеспечивает, при наличии письменных заявлений работников, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств;

2.4.6. Стороны признают следующие гарантии для членов Профсоюза - работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

- 1) увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 (сокращения численности или штата работников организации); пунктом 3 (несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации); или пунктом 5 (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с учетом мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.
- 2) члены выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.
- 3) члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации - участники совместных с работодателем комиссий освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка

для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы;

4) члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы;

5) работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой и принимается во внимание при поощрении работника и его аттестации.

2.4.7. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, допускается в соответствии с условиями статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.8. Работодатель признает Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБУС СШ «Арион» единственным полномочным представителем трудового коллектива.

2.4.9. Профсоюзный комитет имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положения о премиях, доплатах и надбавках;
- график отпусков;
- форма расчетного листка;
- приказ о распределении нагрузки тренера на следующий год;
- приказы о награждениях работников;
- приказы о доплатах и надбавках стимулирующего характера работникам СШ;
- приказы о расторжении трудового договора с работниками по п. 2 ст. 81, подпункту «б» п. 3 ст. 81 и п. 5 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.
- другие документы, содержащие нормы трудового права;

2.4.10. Профсоюзный комитет имеет право на обсуждение с работодателем вопросов о работе организации и внесение предложений по ее совершенствованию.

2.4.11. Профсоюзный комитет обязан все решения по локальным нормативным актам, согласованиям с работодателем, спорным вопросам доводить на собрании трудового коллектива.

2.4.12. Профсоюзная организация обязуется:

- всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе;
- проводить экспертизу локальных нормативных актов по социально-экономическим и социально-трудовым вопросам;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников и членов профсоюзной организации, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать юридическую помощь членам профсоюзной организации;
- содействовать обучению и профессиональному росту работников организации;
- содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников, развитию системы оздоровительных мероприятий;
- осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах оплаты труда, обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением;
- принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения;
- использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников учреждения;
- способствовать реализации подтверждения соответствия работ (услуг) в форме добровольной сертификации по формированию безбарьерной среды на объектах спорта для инвалидов и маломобильных групп населения;

- профсоюзная организация вправе ходатайствовать перед Работодателем о награждении ведомственными наградами лиц, внесших значительный вклад в профсоюзное движение и/или развитие физической культуры и спорта в регионе;
- осуществлять в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации профсоюзный контроль за соблюдением работодателем **законодательства о труде**, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организации, имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.4.13. Для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением **законодательства о труде**, профсоюзная организация создает собственные комиссии труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзной организацией.

2.4.14. В области развития социального партнерства Стороны совместно:

- обязуются при необходимости и по решению комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия) разрабатывать план мероприятий, необходимых для реализации отдельных обязательств Коллективного договора;
- принимают решения по вопросам, включенным в Коллективный договор, после ознакомления с ними Сторон и проведения консультаций. Обеспечивают возможность представителям Сторон принимать участие в рассмотрении на всех уровнях вопросов, не включенных в Коллективный договор, но представляющих взаимный интерес;
- информируют друг друга о принимаемых решениях и нормативных актах, другим социально-экономическим вопросам;
- проводят согласованную политику по вовлечению более широкого привлечения работников в профсоюзную организацию;
- способствуют обучению представителей профсоюзной организации по вопросам правового регулирования социально-трудовых отношений;
- в целях совершенствования механизмов социального партнерства организуют проведение совещаний, «круглых столов», других мероприятий;
- оказывают содействие в обеспечении деятельности первичной профсоюзной организации;
- способствуют предотвращению коллективных трудовых споров. В случае их возникновения принимают все необходимые меры по их урегулированию;
- используют печатные и электронные СМИ, сайт организации, для информирования работников о системе социального партнерства в сфере физической культуры и спорта в сельском поселении, районе, области;

2.4.15. В области партнерства Работодатель:

- информирует в установленном порядке Стороны Коллективного договора по вопросам, касающимся социально-трудовых отношений;
- при привлечении учреждения к участию в долгосрочных целевых программах, представлении руководителей организаций к наградам учитывает их участие в системе социального партнерства, соблюдение трудового законодательства;
- содействует укреплению и развитию системы социального партнерства путем участия в переговорах по заключению и реализации Коллективного договора;
- проводит социальную политику по обеспечению конституционных прав работников на труд, достойную заработную плату, безопасные условия труда, соблюдение льгот и гарантий;
- проводит консультации с выборным органом профсоюзов по вопросам принятия локальных нормативных актов организации, затрагивающих интересы работников, планов социально-экономического развития организации.

- сохраняет существующий порядок перечисления профсоюзных взносов в организации по безналичному расчету с письменного согласия работников и перечисляет их с расчетного счета организации одновременно с выдачей банками средств на заработную плату;
 - обеспечивают условия для уставной деятельности профсоюзной организации и его выборных органов в учреждении. Не допускает случаев нарушения прав, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Московской области.
 - признает Коллективный договор важнейшим инструментом поддержания социально-трудовых отношений, участвует в коллективных переговорах и заключает коллективные договоры, а также направляет их на регистрацию в центральный исполнительный орган государственной власти Московской области, осуществляющий деятельность в области регулирования социально-трудовых отношений;
 - в обязательном порядке рассматривает все требования, предложения, внесенные на профсоюзных собраниях, и в течение месяца принимает соответствующие меры;
 - перечисляют профсоюзным организациям средства на проведение социально-культурной и иной массовой работы в размере не менее 0,15 процента от фонда оплаты труда;
- 2.4.16. В области партнерства Профсоюзная организация:
- иницирует заключение коллективного договора;
 - проводит бесплатные юридические консультации по трудовому законодательству для работников, а также предоставляет бесплатную правовую защиту трудовых интересов членов профсоюза в судах общей юрисдикции;
 - оказывает помощь в создании комиссии по трудовым спорам.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА, ОТПУСКА

3.1. Для тренерского состава устанавливается продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю. Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в размере 24 часов (в астрономических часах, включая перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут). Ставка заработной платы включает в себя тренировочную работу (18 часов) и методическую работу (6 часов).

3.2. Технические работники школы, администрация работают по 40-часовой рабочей неделе (мужчины) и 36-часовой (женщины) (согл. Постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.92 N 19, от 21.12.93 N 11, от 25.10.96 N 10, от 15.01.98 N 1).

Для расчета нормы продолжительности рабочего времени сторожей, работающих в режиме суммированного учета рабочего времени, устанавливается учетный период – календарный год.

3.3. Рабочее время тренеров определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения тренеров не позднее, чем за 3 дня до начала спортивного года. Расписание составляется с учетом требований Санэпиднадзора и рационального использования времени тренера.

3.4. Если это возможно по нагрузке, тренеру предоставляется методический день.

Методический день предоставляется тренеру в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учебу администрацией организации и учеба проходит во время, когда в организации проводятся тренировочные занятия.

3.5. Работник посещает все мероприятия, проводимые в организации, если это предусмотрено Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и (или) должностными инструкциями, обязанностями.

Дни недели (периоды времени, в течение которых организация осуществляет свою деятельность), свободные для тренерского состава от проведения тренировочных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы,

тренер может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

3.6. Объем тренировочной нагрузки, установленный тренерам в начале спортивного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении ее на следующий спортивный год, за исключением случаев уменьшения количества тренировочных групп.

Объем нагрузки тренера больше или меньше нормы часов на ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия тренеров.

3.7. Нагрузка 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 другими тренерами.

3.8. Нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.9. Уменьшение или увеличение тренировочной нагрузки тренера в течение спортивного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по планам и программам, сокращения количества спортивных групп;

- временного увеличения объема тренировочной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же организации на все время простоя, либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (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 ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий Трудового договора допускается, как правило, только на новый спортивный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа тренировочных групп или количества занимающихся, изменение количества часов работы по тренировочному плану, проведение эксперимента, а также изменение программ по спортивной подготовке 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 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 нагрузки в течение спортивного 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 организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.11. Работники организации имеют право не реже одного раза в 4 года пройти переподготовку (216 часов) за счёт средств организации. Возможна также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счет организации.

Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, тренировочная нагрузка, получаемая заработная плата.

3.12. В случае обязательного сокращения численности или штата работников рассмотреть, прежде всего, следующие вопросы:

— сокращение тренеров - совместителей, распределяя их часы тренировочной нагрузки постоянным работникам;

— ограничение нагрузки работникам, имеющим совмещение;

— сокращение штата административных работников.

3.13. Режим рабочего времени всех работников в период летних каникул регулируется локальными актами организации и графиками работ с указанием их характера.

3.14. Работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом спортивном или образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (20 часов).

3.15. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор, все его заместители по должности, старший инструктор-методист.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

3.16. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.17. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в школе на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставляется, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

3.18. В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь и здоровье занимающихся в связи с отсутствием на работе тренера, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на работу, не обусловленную трудовым договором.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

3.19. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБУС СШ «Арион».

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором.

3.20. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса.

3.21. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование);
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

3.22. Тренерам, работающим в период летних каникул, устанавливается на этот период пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.23. Сверхурочная работа допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения Профсоюзного комитета Совета трудового коллектива.

3.24. Время отдыха.

Нерабочими праздничными днями (в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса РФ и с Федеральным Законом «О внесении изменений в статью 112 ТК РФ» от 29.12.2004 г. № 201) являются:

- 1-5 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;

- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного дня рабочий день.

3.25. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в двойном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.26. Тренерам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 дня на основании ТК РФ (ст.348.10) и в соответствии с «Отраслевым соглашением по организациям сферы физической культуры и спорта в Московской области между Министерством физической культуры и спорта Московской области и Московской областной организацией «Профессиональный союз работников физической культуры и спорта Московской области».

Отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется всем остальным работникам учреждения (статья 115 ТК РФ)

3.27. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели. В стаж работы включается время участия в санкционированной забастовке, приостановке работы и т.д.

3.28. Разделение отпуска на части возможно с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.

3.29. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему (ей) ребенка в возрасте 14 лет.

Предоставлять работникам при наличии средств экономии фонда заработной платы оплачиваемые отпуска установленной продолжительности в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье — 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства — 2 календарных дня;
- для проводов сына в армию — 3 календарных дня;
- для бракосочетания работника (детей работника) — 2 календарных дня;
- на похороны (детей, родителей, супруги, супруга) — 3 календарных дня;

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии со ст.128 ТК РФ по соглашению между работником и директором организации.

3.30. Всем работникам отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета за 15 дней до начала календарного года.

Работникам, получившим санаторные путевки на лечение, отпуск предоставляется в любое время в соответствии со сроками путевок.

3.31. Работодатель гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, направленным на обучение работодателем, или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих

учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно — по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно — по 50 календарных дней при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе — 50 календарных дней);

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, — 15 календарных дней;

- работникам — слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов — 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой:

а) для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году;

б) для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

в) для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

- работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период в десять учебных месяцев, перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается, по их желанию, рабочая неделя, сокращенная на 7 часов.

За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются трудовым договором.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной, (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах — по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов — по 40 календарных дней,

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — два месяца; сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, — 10 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме

обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — два месяца, для сдачи итоговых экзаменов — один месяц.

Работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается, по их желанию, рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются трудовым договором.

Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются трудовым договором.

Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов: в IX классе — 9 календарных дней, в XI (XII) классе — 22 календарных дня.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются трудовым договором.

Работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

3.32. Работник, проходивший обучение для получения специальности (впервые) за счет средств работодателя или получивший вторую специальность за счет средств работодателя, обязан отработать в учреждении по полученной специальности 2 года с момента получения итогового документа (диплома), либо вернуть работодателю затраченную сумму пропорционально неотработанному времени. Данное положение должно быть зафиксировано в трудовом договоре,

3.33. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьей 173 Трудового кодекса, по соглашению работодателя и работника могут, присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

3.34. Работникам с ненормированным рабочим днем оплата дополнительного отпуска производится за счет бюджета в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.35. Администрация предоставляет родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.

4. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата работников начисляется согласно законодательству РФ, Московской области и нормативным правовым актам Одинцовского муниципального района.

4.2. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, выдавать расчетный листок установленного образца.

4.3. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются в соответствии с Постановлением Правительства РФ.

4.4. В заработную плату входят:

- должностной оклад (тарифная ставка);
- оплата за работу по внутреннему совместительству или на условиях почасовой оплаты внутри организации;
- надбавки, доплаты и премии за достижения в труде и дополнительные виды работ, предусмотренные локальными актами и (или) другими нормативными документами.

4.5. Заработная плата выплачивается по месту работы путем зачисления на банковскую карту.

4.6. Заработная плата выдается два раза в месяц - 5 и 20 числа каждого месяца.

4.7. Администрация с учетом мнения Профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает «Положение об оплате труда работников учреждения», «Положение о премировании», «Положение о надбавках стимулирующего характера», «Положение о доплатах за работу не входящую в круг основных обязанностей работников» и другие нормативные акты по оплате труда.

Положения вывешиваются на видном месте для всеобщего обозрения.

4.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

4.9. Удержание у работника заработной платы производится в соответствии со ст. 37 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

4.11. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.12. В случае проведения забастовки работникам выплачивается компенсация за время забастовки в размере не менее среднего двухнедельного заработка за месяц забастовки.

4.13. Минимальная заработная плата в Учреждении устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Московской области о минимальной заработной плате, принимаемом на основе соглашения между Правительством Московской области, союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области».

5. ОХРАНА ТРУДА И УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ДЛЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в МБУС СШ «Арион» для работников и занимающихся возлагаются на работодателя.

5.2. Работодатель:

- разрабатывает и утверждает совместно с Профсоюзным комитетом инструкции по охране труда;

и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

5.3. Работодатель и Профсоюзный комитет на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- проведение паспортизации условий труда и обучения;
- своевременное расследование несчастных случаев.

При несчастном случае на производстве по вине организации выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100% из фонда экономии заработной платы.

5.3.1. Ответственными за организацию труда считать:

- от работодателя – заместителя директора по АХР;
- от трудового коллектива – Председателя Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБУС СШ «Арион».

5.3.2. Работодатель и Профсоюзный комитет школы согласовывают вопросы по:

- разработке (обновлению) и утверждению инструкции по охране труда;
- направлению на обучение работников, ответственных за организацию работы по охране труда.
- осуществлению учета и расследования несчастных случаев на производстве, оформлению их актом по установленной форме.

5.4. Работодатель обязуется:

- при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производить соответствующие доплаты;
- обеспечить работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами;
- обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима. При температуре воздуха ниже 30° работа организации может быть остановлена;
- проводить анализ заболеваемости и ее причин ежеквартально;
- не заключать хозяйственные договоры аренды помещения, оборудования, приводящие к ухудшению положения работников и обучающихся;

5.5. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом на основе выводов комиссии по специальной оценке условий труда производит доплату работникам, которые трудятся в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

6.1. Индивидуальные трудовые споры работников и работодателя школы по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе работодателя, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.2. Комиссии по трудовым спорам, образуются из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

6.3. Коллективный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между работодателем и коллективом работников по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения Коллективного договора, отказа работодателя руководителя от учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

6.4. Порядок разрешения коллективных трудовых споров регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 398-418).

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Контроль выполнения и ответственность за нарушение условий договора

7.1.1. Настоящий договор составлен в двух подлинных экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

7.1.2. Работодатель и Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБУС СШ «Арион» доводят настоящий Коллективный договор до сведения работников в течение недели после его подписания.

До сведения всех вновь принимаемых на работу работников доводится содержание настоящего договора и его приложений при приеме на работу.

7.1.3. Итоги выполнения настоящего Договора подводятся Сторонами на общем собрании работников ежегодно.

7.1.4. Стороны обязуются обеспечивать постоянный контроль выполнения взаимных обязательств.

7.1.5. Контроль выполнения условий настоящего договора осуществляется Сторонами и их представителями, а также органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.1.6. По требованию представителей работников работодатель обязан принять меры, предусмотренные законодательством, к руководителю, по вине которого нарушаются те или иные условия договора.

7.1.7. Непредоставление работодателем или лицом его представляющим в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения Коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трёх тысяч рублей.

7.1.8. Нарушение или невыполнение работодателем или лицом его представляющим обязательств по Коллективному договору влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трёх тысяч рублей до пяти тысяч рублей.

7.2. Порядок внесения изменений и дополнений

7.2.1. В течение установленного срока действия настоящего договора ни одна из заключивших его сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

7.2.2. В договор, в течение периода его действия, могут быть внесены изменения и дополнения только по взаимной договоренности сторон. Все изменения и дополнения должны быть оформлены в письменной форме в виде дополнительного соглашения к настоящему договору.

7.3. Порядок заключения нового договора

7.3.1. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего договора.

7.3.2. Продолжительность переговоров при заключении договора не должна превышать трех месяцев.

Данный Коллективный договор одобрен на собрании трудового коллектива работников МБУС СШ «Арион».

Протокол № 8 от «21» декабря 2020 года