



От Работодателя:		От трудового коллектива:
Директор		Председатель совета трудоого коллектива
МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике		МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике
 Е.М.Крылов		 Е.Ф. Еремеева

**Коллективный договор
Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва № 4 по спортивной гимнастике города
Челябинска»**

на период с «20» Марта 2021 года
по «20» Марта 2024 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа олимпийского резерва № 4 по спортивной гимнастике города Челябинска» (далее по тексту МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике г. Челябинска)

1.2 Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике г. Челябинска 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, соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике г. Челябинска (далее по тексту – Учреждение), в лице директора Крылова Евгения Михайловича, далее именуемое «Работодатель», с одной стороны, и работники МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике г. Челябинска, в лице Председателя совета трудового коллектива (далее по тексту – Совет ТК) Еремеевой Елены Федоровны, с другой стороны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике г. Челябинска

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

1.6 Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Работодатель признает Совет ТК единственным представителем работников учреждения, поскольку Совет ТК уполномочен представлять интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике г. Челябинска, расторжения трудового договора с директором.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст.44).

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

1.11 Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике г. Челябинска.

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

1.13 Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

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, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

2.3 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77, 71, 81, 83, 336 ТК РФ).

3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

3. Работодатель обязуется:

3.1. Уведомлять Совет ТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до

его начала (ст.82 ТК РФ).

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

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

3.2. Увольнение членов совета ТК по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с предварительного согласия совета ТК (ст.82 ТК РФ).

3.3. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую (смежную) профессию вне плана. Работа по повышению квалификации производится в плановом порядке .

3.4. Стороны договорились, что:

3.4.1. При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам:

- 1) с более высокой производительностью труда и квалификационной категории;
- 2) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет (ст.179 ТК РФ);
- 3) родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- 4) награжденные государственными наградами в связи с спортивной деятельностью;
- 5) лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- 7) молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. Стороны пришли к соглашению, что:

4.1.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

4.1.2. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике г. Челябинска определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

4.1.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения совета ТК на каждый календарный год и оформляется в плане-графике аттестации работников МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике г. Челябинска (ст. 196 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязан:

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

4.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы. (ст. 187 ТК РФ).

4.2.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять сотрудников, у которых срок действия категории истекает в следующем календарном году.

4.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 - 177 ТК РФ.

Работникам, совмещающим работу с обучением одновременно в двух учебных заведениях гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих учебных заведений по выбору работника (ст.177 ТК РФ.)

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1 Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы, согласованными с советом трудового коллектива.

5.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю.

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

- по соглашению работодателя и работника;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (законных представителей), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Привлечение работников МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике г. Челябинска» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.5. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в

установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.7. Привлечение работников МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике г. Челябинска» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике г. Челябинска», Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя по согласованию с работником и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике г. Челябинска».

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Советом ТК, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

5.9. Работодатель обязуется:

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

- для проводов детей в армию-3 дня;
- свадьбы работника (детей) - 3 дня;
- на похороны близких родственников- 3-5дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней (ст 128 ТК РФ);
- в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

5.10. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье

6. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА

6.1 В целях повышения социального статуса работников, престижа профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

6.2 Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Челябинской области, правовыми актами муниципального образования, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую(включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества, качества, эффективности труда.

6.3 Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи из

бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике г. Челябинска.

Работодатель обязуется:

6.4. Предупреждать работников об изменении норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

6.5. Производить выплаты компенсационного и стимулирующего (при условии наличия фонда экономии заработной платы) в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике г. Челябинска.

6.6. Выплачивать заработную плату работникам каждые полмесяца (до 10 и до 25 числа), перечислением на счет в банке, определенным работодателем (ТК РФ, ст.136).

Стороны исходят из того, что:

6.7 Система оплаты труда работников МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике г. Челябинска

устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) настоящего Положения;

6.8. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного характера указываются в трудовом договоре.

6.9. Месячная заработная плата работника, отработавшего за определенный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

6.10. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам учреждения, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.11. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Конкретный размер доплаты по каждому случаю устанавливается исходя из конкретного содержания и объема дополнительных работ.

Максимальный размер доплаты 100 процентов должностного оклада;

2) доплата за расширение зон обслуживания или увеличения объема работ устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Конкретный размер доплаты по каждому случаю устанавливается исходя из конкретного содержания и объема дополнительных работ. Максимальный размер доплаты 100 процентов должностного оклада;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Конкретный размер доплаты по каждому случаю устанавливается исходя из конкретного содержания и объема дополнительных работ. Максимальный размер доплаты 100 процентов должностного оклада;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. По желанию работника, работавшего в выходные или нерабочие праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов. Минимальный размер доплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

6.12. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников учреждений.

6.13. К выплатам, характеризующим результаты труда работников учреждений, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- премиальные выплаты за эффективность работы МБУ;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

К выплатам, учитывающим индивидуальные характеристики работников учреждений, относятся :

- выплаты за наличие слова «олимпийский» в учредительных документах;
- выплаты за выслугу лет ;
- молодым специалистам (сотрудник до 35 лет , получивший среднее профессиональное или высшее профессиональное образование при первичном трудоустройстве по специальности в течении года после окончания заведения.)

6.14. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора в соответствии с достигнутыми показателями работы, установленными в локальных актах учреждения, в пределах бюджетных ассигнований, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение

выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

6.15. Работодатель оказывает материальную помощь в размере одного оклада за счет средств экономии при их наличии: работникам, которым исполняется 45, 50, 55, и далее лет, при уходе в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск Работнику, в иных случаях, на основании решения директора МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике, согласованным с Советом ТК.

6.16. Помимо доплаты компенсационного характера Работнику может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

а) Смерти его близких родственников (родителей, детей, мужа (жены) на основании свидетельства о смерти;

6.17. Работодатель ежемесячно уведомляет каждого работника через расчетные листки, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

6.18. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Статья 212.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов; создание и функционирование системы управления охраной труда; (абзац введен Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников; (в ред. Федерального закона от 30.12.2008 N 313-ФЗ) соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда

работников учреждения – членов комиссии по охране труда, руководителей, а также других работников, предусмотренных постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» не реже 1 раза в три года.;

- (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями. Время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) включается в рабочее время. (ст. 213 ТК РФ).

- (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ) информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для

работников с учетом мнения выборного органа организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

- ежегодно заключать Соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков, должностных лиц, ответственных за выполнение предусмотренных мероприятий.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 30.11.2011 N 353-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ).

Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда. Статья 219.

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

Совет трудового коллектива

- Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.
- Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
- Избирает уполномоченных по охране труда.
- Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.
- Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.
- Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
- Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.
- В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

9. Социальное страхование, гарантии и защита работников предприятия

Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

Работодатель обязуется:

9.1. Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в учреждении создается комиссия по социальному страхованию из представителей работодателя и трудового коллектива, которая рассматривает вопросы оздоровления трудящихся и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в организации.

Комиссия полномочна определять количество путевок на отдых и лечение работников, в оздоровительные лагеря для детей работников и другие мероприятия в соответствии с нормами Фонда социального страхования.

9.2. Выдавать работникам пособия, определенные законодательством.

Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

9.3. Для обеспечения социальной защищенности работников Работодатель обязуется в дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь в размере до одного оклада:

- семьям погибших вследствие несчастного случая на производстве;
- работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая или профзаболевания на производстве;
- в случае смерти работника.

- работникам при рождении ребенка
- работникам в связи со смертью близкого родственника (отца, матери, брата, сестры, детей);
- работникам на лечение и оздоровление

9.4. Оплату по листам нетрудоспособности производить на основании действующего законодательства.

9.5. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях учреждения по оздоровлению работников.

9.6. Активно привлекать работников организации и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе в учреждении.

10. Взаимодействие сторон.

10.1. Работодатель признает право совету трудового коллектива вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

10.2. Совет ТК осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с Работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

10.3. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и работников учреждения, по нему с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных, защищаемых законом прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных соответствующих нормативных актов о труде Российской Федерации, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников по сравнению с требованиями трудового законодательства.

10.4. Приложения к настоящему Коллективному договору:

- приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике г. Челябинска
- приложение № 2 «Перечень должностей работников МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике г. Челябинска с ненормированным рабочим днем и установлении продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам
- приложение № 3 «Режим работы МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике г. Челябинска»
- приложение № 4 «Положение об оплате труда МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике г. Челябинска»
- приложение № 5 «Положение об общем собрании трудового коллектива МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике г. Челябинска»
- приложение № 6 «Положение о критериях и показателях эффективности деятельности работников МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике г. Челябинска»

- Приложение № 7 « Положение о дополнительных средствах – собственных средствах учреждения (Платные услуги, целевые средства, пожертвования) МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике г. Челябинска»
- приложение № 8 «Положение об обработке и защите персональных данных»

Заключение

Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию работодателя и Совета ТК.

Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде приложений к коллективному договору.

Стороны договорились, что контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, которая устанавливается приказом директора, по согласованию с председателем трудового коллектива.

При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный договор.

Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Выписка из ПРОТОКОЛА
общего собрания работников
МБУ СШОР № 4 по спортивной гимнастике
от «20» марта 2021 года

Всего сотрудников 46 чел., присутствует 38 чел.

Председатель совета трудового коллектива – Еремеева Е.Ф

ПОВЕСТКА ДНЯ:

Обсуждение и заключение коллективного договора на март 2021-март 2024
годы.

По первому вопросу слушали: Елену Федоровну Еремееву - председателя
совета трудового коллектива. Был зачитан проект коллективного договора на
март 2021- март 2024 годы.

В ходе чтения замечаний и предложений по всем предложенным пунктам не
возникло. Соглашение было достигнуто по всем главам коллективного договора

Решили: принять проект коллективного договора на март 2021- март 2024
годы.

Был зачитан проект коллективного договора на март 2021- март 2024
годы.


В ходе чтения замечаний и предложений по всем предложенным пунктам не
возникло.

Решили: принять проект коллективного договора на март 2021- март 2024
годы.

Проголосовали:

«ЕДИНОГЛАСНО» «ЗА» 38 чел. «ПРОТИВ» 0 чел.

Председатель совета

трудоового коллектива  Е.Ф.Еремеева

Лист ознакомления с коллективным договором отсутствующих
работников прикладывается

