

Согласовано:

Утверждаю :

Председатель профкома
первичной профсоюзной
организации МАУ

«ЦРС» Белгородского
района

Б.М. Николаенко
«21» января 2019г.



Директор МАУ «ЦРС»
«Белгородского района»

Н.В. Сапрыкина
«21» января 2019 г.



Коллективный договор

Муниципального автономного учреждения «Центр развития спорта»

Белгородского района

21.01.2019 - 21.01. 2022 годы

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников МАУ
«ЦРС» Белгородского района от 21 января 2019г (протокол № 3)



Коллективный договор

зарегистрирован

« 26 » 06 20019 г.

Регистрационный

№ 31

Подпись _____

2019 год

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении «Центр развития спорта» Белгородского района (далее - Учреждение).

1.1. Коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Отраслевым соглашением между управлением физической культуры и спорта Белгородской области и Белгородской региональной организацией Российского профсоюза работников культуры на срок 21.01.2019-21.01.2022 гг.(далее - Соглашение) и локальными нормативными актами Учреждения с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, установлению им дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, созданию более благоприятных условий труда.

1.2. Сторонами Договора являются:

- работодатель в лице представителя – директора Муниципального автономного учреждения «Центр развития спорта» Белгородского района Сапрыкиной Натальи Владимировны;
- работники Учреждения в лице их представителя – председателя профкома первичной профсоюзной организации (далее- Профсоюз) Николаенко Елены Ивановны.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 2-х дней после его подписания.

1.6. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, смены председателя профкома первичной профсоюзной организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.10. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению достигнутого уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами в установленном законом порядке.

1.15. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами 21 января 2019 года и действует по 21 января 2022 года.

1.16. Стороны также вправе продлить срок действия Договора на срок не более трех лет, подписав соответствующий протокол.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает решение об участии представительного органа работников – членов профсоюза:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда и материального стимулирования работников Учреждения;
- другие локальные нормативные акты Учреждения, регулирующие трудовые отношения.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками:

- по согласованию с Профсоюзом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Договора.

2. Прием и увольнение работников

2.1. Работодатель соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.

2.2. При заключении трудового договора работодатель знакомит работника со следующими документами:

- должностной инструкцией;
- положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения;
- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- Уставом Учреждения;

2.3. После приема на работу работодатель знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- приказом о приеме на работу;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности;
- положением о защите персональных данных;
- другими локальными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4. В соответствии со ст. 70 ТК РФ при приеме на работу возможно установление испытательного срока по соглашению сторон для того, чтобы проверить профессиональные способности работника. В случае, когда работник отказывается от испытательного срока, а работодатель настаивает на этом условии, трудовой договор не может быть заключен. Условие об испытательном сроке должно быть отражено и в самом трудовом договоре, и в приказе о приеме на работу. Если работник устно был предупрежден об испытательном сроке, а в трудовом договоре это не нашло отражения, следует считать, что он принят на работу без испытательного срока. Максимальный срок испытания: для руководителей структурных подразделений, заместителей директора, главного бухгалтера - 6 месяцев, для всех остальных работников - до 3 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, определенных статьей 70 ТК РФ.

Испытание не может быть установлено при переводе на другую работу, в том числе на более высокую должность.

2.5. Перевод работников осуществляется в порядке, предусмотренном статьями 72-73 ТК РФ.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, предусмотрено статьей 74 ТК РФ.

2.7. Прекращение трудового договора имеет место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.8. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор по инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и аттестация работников

3.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

3.2. Работодатель содействует повышению профессиональной квалификации работников учреждения и их переподготовке. Работодатель сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при повышении квалификации работника с отрывом от работы.

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

3.4. Работодатель осуществляет подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников со следующей периодичностью: для специалистов (инструктор по спорту, инструктор по адаптивной физической культуре) не реже, чем один раз в четыре года; для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных специалистов – не реже, чем один раз в пять лет. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников и их обучение могут проводиться в образовательных организациях дополнительного профессионального образования, имеющих соответствующую лицензию, на основании договоров оказания услуг.

3.5. Работодатель вправе проводить аттестацию инструкторов по спорту с целью установления соответствия их занимаемой должности. Аттестация проводится с учетом Методических рекомендаций по организации спортивной подготовки в Российской Федерации (письмо Минспорта России от 12.05.2014 №ВМ -04-10/2554, от 14.10.2015 №ВМ-04-10/6609) и Положения об аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности и установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым квалификационной категории. (Приложение № 1/1, Приложение 1/2)

3.6. В состав аттестационной комиссии при проведении аттестации работников Работодатель включает представителя Профсоюза.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель уведомляет Профсоюз 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. Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить по согласованию (с предварительного согласия) с Профсоюзом (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с деятельностью в области спорта и физической культуры;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий. При появлении новых рабочих мест в Учреждении и работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности штата, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учётом мнения Профсоюза или устанавливаемых Договором (ст.159 ТК РФ). Организация нормирования труда работников регламентируется в соответствии со ст.ст.160-163 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, в соответствии с которыми определяется порядок нормирования труда.

5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 2), расписанием занятий, графиком работы, утвержденным работодателем с учетом мнения Профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников не может превышать 40 часов в неделю. В течение рабочего

времени (дня) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания не более двух часов и не менее тридцати минут, которые в рабочее время не включаются (в соответствии со ст. 108 ТК РФ).

5.4. Продолжительность рабочего времени для инструкторов по спорту, инструктора по адаптивной физической культуре устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

5.5. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

За работу, выполняемую работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов, производится дополнительная оплата. За работу, выполняемую работником с его письменного согласия, ниже установленной нормы часов, оплата производится пропорционально фактическому объему выполненной работы.

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

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

5.7. Устанавливается сокращенное рабочее время (36-часовая рабочая неделя) для женщин, работающих в физкультурно-оздоровительных комплексах: ФОК «Старт» и ФОК «Звездный», если законодательным актом для них не предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01 ноября 1990г № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

5.8. Работодатель Учреждения обязуется организовать точный учет явки на работу и ухода с работы сотрудников.

5.9. Пятидневная (40 часов в неделю) рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье - устанавливается для следующих категорий работников Учреждения: для директора, главного бухгалтера, заместителя директора по физкультурно-спортивной работе, заместителя директора по эксплуатации спортивных сооружений, инструктора – методиста, специалиста по административно-хозяйственному обеспечению, специалиста по персоналу, специалиста по закупкам, специалиста по охране труда, бухгалтера, руководителя структурного подразделения по эксплуатации спортивного сооружения (объекта спорта), инспектора (по внедрению комплекса ГТО), инженера, инструктора по спорту.

5.10. Для отдельных категорий работников: администратор, уборщик, сторож (вахтер), слесарь-электрик, подсобный рабочий, лаборант химического анализа устанавливается работа по графику с суммированным учетом рабочего времени с 01.02.2019 года, определяемый Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовыми договорами.

5.11. Замещение временно отсутствующих работников может компенсироваться в виде дополнительной оплаты по приказу руководителя.

5.12. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по приказу руководителя.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

5.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен по письменному заявлению работника (с обязательным указанием причины переноса), поступившему не позднее одного месяца до начала планируемой измененной даты отпуска. Однако работодатель вправе отказать работнику в удовлетворении такого заявления, если перенос отпуска работника может неблагоприятно сказаться на общем ходе работы Учреждения.

5.17. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

5.18. Право на использование оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждения. До истечения шести месяцев оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии со ст. 122 ТК РФ.

5.19. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.20. Устанавливается ненормированный рабочий день работникам, занимающих следующие должности :

№ пп	Структурные подразделения	Наименование должности
1.	Административный персонал	-директор;

		-главный бухгалтер; -заместитель директора по физкультурно-спортивной работе; -руководитель структурного подразделения по эксплуатации спортивного сооружения (объекта спорта); -заместитель директора по эксплуатации спортивных сооружений
2.	Специалисты, служащие и вспомогательный персонал	-инженер

Данным работникам ежегодно предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере **3(три) календарных дня**.

5.21. Работодатель по заявлению работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- а) при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- б) для проводов детей в армию – 1 день;
- в) в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- г) на похороны близких родственников – 3 дня.

5.22. В соответствии со ст. 262 ТК РФ работодатель предоставляет родителю (опекуну, попечителю) для ухода за ребёнком-инвалидом и инвалидом с детства до достижения им возраста 18 лет по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Дополнительные выходные, не использованные в данном месяце, не могут быть перенесены на другой месяц. Эти дни не могут суммироваться за несколько месяцев и прибавляться к отпуску. Указанные дни оплачиваются за счёт средств фонда социального страхования. Работающий родитель представляет справку органов социальной защиты населения об инвалидности ребёнка с указанием, что ребёнок не содержится в специализированном детском учреждении (принадлежащем любому ведомству) на полном государственном обеспечении. Работающий родитель представляет также справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично. В

таким же порядке четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня предоставляются одиноким матерям.

5.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

В стаж работы, который дает право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых работнику отпусков без сохранения заработной платы. Однако оно не должно превышать 14 календарных дней в течение рабочего года (абз.6 ч.1 ст.121 ТК РФ). Если общий срок отпусков без сохранения заработной платы в течение рабочего года составит более упомянутых выше двух недель, то при расчете стажа, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, календарные дни, начиная с 15-го дня, не учитываются. При этом дата окончания рабочего года смещается на число дней, исключенных из указанного стажа.

6. Оплата труда работников

6.1. Форма и система оплаты труда, порядок премирования определяется Положением об оплате труда МАУ «ЦРС» Белгородского района . (Приложение №3)

6.2. Ежегодно директор Учреждения утверждает штатное расписание и тарификационные списки работников, согласно действующим нормативным документам по состоянию на 1 января.

6.3. Базовые должностные оклады работников устанавливаются в зависимости от образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, либо по утвержденным учредителем показателям отнесения спортивных сооружений к группам по оплате труда руководителей.

6.4. Выплата заработной платы в соответствии со статьей 136 ТК РФ производится не реже двух раз в месяц:

- за первую половину месяца -25 числа каждого месяца;

- за вторую половину месяца (окончательный расчет) – 10 числа каждого месяца, следующего за расчетным.

6.5 Работодатель гарантирует размер минимальной заработной платы работников организации, отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), на уровне минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

6.6. Месячная заработная плата работников организации выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором, и состоит из базового должностного оклада по занимаемой должности, гарантированных надбавок, доплат, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера. Вышеуказанные выплаты и доплаты назначаются приказом руководителя в соответствии с Положением об оплате труда МАУ « ЦРС» Белгородского района.

6.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения направлена на усиление материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном исполнении своих должностных обязанностей, соблюдении трудовой дисциплины, локальных актов учреждения, повышении качества оздоровительного процесса , а также творческой активности и инициативности.

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

6.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

6.10. Сверхурочной работой является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу определяется приказом директора или трудовым договором.

6.11. Для некоторых категорий работников применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год.

6.12. Работникам организации может выплачиваться компенсация за использование личного транспорта в служебных целях в соответствии со ст. 188 Трудового кодекса РФ, в пределах, установленных постановлением Правительства РФ от 02.07.2013г. № 563 норм.

6.13. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

6.14. В целях поощрения за выполненную работу сотрудникам организации могут быть установлены премии за счет стимулирующего фонда, экономии средств фонда оплаты труда и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Виды и порядок выплаты премий устанавливаются положением об оплате труда МАУ « ЦРС»Белгородского района.

6.15. При финансовой возможности (экономия ФОТ, а так же наличие средств от приносящей доход от деятельности) работникам организации может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- смерть близких родственников;
- свадьба;
- рождение ребенка;
- болезнь сотрудника или его детей;
- стихийные бедствия;
- тяжелое материальное положение.

Размер материальной помощи устанавливается работодателем самостоятельно в каждом конкретном случае.

6.16. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.17. Базовая часть заработной платы работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Белгородской области базовых окладов (базовых должностных окладов) работников.

6.18. При начислении отпускных, в расчет среднего заработка входят все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, в том числе квартальные и годовые премии.

7. Социальные гарантии работникам

7.1. Работодатель совместно с Профсоюзом ходатайствуют о предоставлении путевок работникам и их детям в оздоровительные и санаторные учреждения.

7.2. Работодатель обязуется осуществлять контроль за правильностью индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

7.3. Работодатель обеспечивает выплату женщинам ежемесячного пособия по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет (за счет средств ФСС)

8. Охрана труда работников

Охрана труда работников МАУ «ЦРС» Белгородского района регламентируется Соглашением по охране труда (Приложение № 4) и Положением о порядке обеспечения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты работников МАУ «ЦРС» Белгородского района (Приложение № 5)

8.1 Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда, оздоровительного процесса, в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативно - правовыми актами РФ по охране труда. Организовать постоянный контроль над их соблюдением.

8.1.2. Для выполнения обязательств настоящего раздела Договора ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов Работодателя и обеспечить их расходование.

8.1.3. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка.

8.1.4. При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им средствах индивидуальной защиты, о льготах и компенсациях для Работников, работающих во вредных и опасных условиях труда.

8.1.5. Для всех Работников (в т.ч. вновь поступающих на работу) и обучающихся в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами РФ по охране труда и локальными нормативными актами Работодателя:

- своевременно проводить все виды инструктажа по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- обучать мерам пожарной безопасности и электробезопасности;
- проводить в определенных случаях, предусмотренных нормативными актами Российской Федерации, стажировку на рабочем месте, проверку знаний по охране труда и пожарной и электробезопасности и периодическую переподготовку руководителей и специалистов;
- не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда и пожарной и электробезопасности.

8.1.6. Организовывать проведение в Учреждении специальной оценки условий труда, разработать план-график проведения специальной оценки условий труда в Учреждении и обеспечить его поэтапное выполнение.

8.1.7. Вести учет Работников, занятых на работах с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда; предоставлять таким Работникам льготы и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами РФ по охране труда.

8.1.8. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных ТК РФ.

8.1.9. В соответствии с установленными нормами, обеспечить сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой и спецобувью, смывающими и обезвреживающими средствами Работников для защиты от загрязнений и контролировать правильное их применение.

8.1.10. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливать льготы и преимущества для Работников, обеспечивать условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами РФ.

Заменять один вид средств индивидуальной защиты, только на аналогичное средство защиты, обеспечивающее равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

8.1.11. Обеспечить проведение контроля над содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную, электробезопасность и экологическую безопасность.

8.1.12. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профсоюзной организации для проведения проверок соблюдения законодательства РФ по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в Учреждении, для расследования несчастных случаев в учреждении и во время тренировочного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

8.1.13. Привлекать Профсоюзную организацию к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов спортивного и производственного назначения: помещений, установок и оборудования.

8.1.14. Обеспечить наличие медицинских аптек в Учреждении.

8.1.15. Обеспечить безопасные подходы к зданию Учреждения, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда территории и крыш зданий структурных подразделений МАУ «ЦРС» Белгородского района.

8.1.16. Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению Работниками требований законодательства РФ о запрете курения.

8.1.17. Организовывать периодическое обучение уполномоченных по охране труда, членов комиссий по охране труда.

8.1.18. Проводить и организовывать физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий.

8.2. Профсоюзная организация обязуется:

8.2.1. Участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда.

8.2.2. Заслушивать на заседаниях Профсоюзной организации результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда и пожарной, электробезопасности и экологической безопасности.

8.2.3. Участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности к началу тренировочного сезона.

8.2.4. Участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у Работников, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний.

8.2.5. Профсоюзный комитет имеет право ходатайствовать перед работодателем о рассмотрении возможности поощрения работников, отличившихся в труде и общественной работе.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.3.2. Работники обязуются своевременно информировать Работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель обязуется:

- производить через бухгалтерию учреждения удержание и безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет Профсоюза в день выдачи заработной платы при наличии письменного заявления работника;
- разрешить обучение председателя Профсоюза по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение 3 дней в году;
- освобождать от работы председателя и членов профсоюза для участия в качестве делегатов съездов Профсоюзов, конференций, а также для участия в работе выборных органов, при этом за работником сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией;
- предоставлять Профсоюзу информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения;
- включать членов профсоюза в состав аттестационной комиссии по аттестации, комиссий по оценке условий труда, комиссий по распределению стимулирующих выплат;
- предоставлять Профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.2. С учётом мотивированного мнения Профсоюза работодатель обязуется:

- производить увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 или пунктом 5 части первой ст.81 ТК РФ;
- производить привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ст.113 ТК РФ;
- определять очерёдность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков и дополнительных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждать правила внутреннего трудового распорядка работников учреждения (ст. 190 ТК РФ);
- применять дисциплинарное взыскание и снимать его до истечения года со дня применения (статьи 193 и 194 ТК РФ);
- согласовывать установление заработной платы (ст.135 ТК РФ) и применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- создавать комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

9.3. Не допускать ограничение гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

10.Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора

10.1. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами 21 января 2019 года и действует по 21 января 2022 года.

10.2. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

10.3. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания сторонами.

10.4. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора.

10.5. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.

10.6. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке, определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

10.7. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании работников учреждения.

10.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами самостоятельно. Об итогах отчитываются на общем собрании работников учреждения один раз в год.

10.9. Приложение к коллективному договору являются его составной частью.

10.10. Коллективный договор составляется в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу – один экземпляр для администрации учреждения, второй экземпляр хранится в первичной профсоюзной организации.

Приложения к коллективному договору:

- 1) Положение об аттестации работников учреждения**
- 2) Правила внутреннего трудового распорядка**
- 3) Положение об оплате труда**
- 4) Положение о охране труда**
- 5) Положение о выдаче спец одежды**
- 6) Положение о суммированном учете рабочего времени**
- 7) Соглашение по охране труда**



развития
спортивной
инфраструктуры
и спорта
на территории
района

И.И. Степанов
25.09.2024