

Коллективный договор

Между работниками и работодателем муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа города Саянска»
на 2024 – 2027 г.г.

Принят на общем собрании работников МБУ ДО СШ город Саянск

От работодателя:

Директор МБУ ДО СШ город Саянск

Я.Р. Мельниченко

«29» ноября 2024г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Е.К. Старшова

«29» ноября 2024г.

Администрация городского округа муниципального образования "город Саянск"	
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
рег. №	<u>39-2024</u>
<u>05</u>	<u>12</u> 20 <u>24</u>
Консультант	
по управлению охраной труда	<u>Т.Г. Тукаленко</u>

I. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа города Саянск» (далее Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МБУ ДО СШ город Саянск в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);
- работодатель в лице его представителя – директора Мельниченко Я.Р.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, реорганизации Учреждения.

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

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

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

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

1.12. В течение срока действия коллективного 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 уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

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

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) положение об оплате труда работников Учреждения.

1.17. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Учреждения непосредственно работниками и через профком:

- согласование с профкомом;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Работодатель обязуется:

2.1. Определять содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения.

2.2. Заключать трудовой договор 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. Заключать трудовой договор с работником на неопределенный срок.

Заключать срочный трудовой договор по инициативе работодателя либо работника на период отсутствующего работника, сезонные работы, 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. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение №1), должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.5. Оговаривать в трудовом договоре обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Изменять условия трудового договора только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

III. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Стороны признают особую значимость регулирования трудовых отношений тренеров-преподавателей.

Работодатель обязуется:

3.1. При заключении трудового договора с тренерами-преподавателями руководствоваться статьей 348.2 ТК РФ с учетом настоящего коллективного договора.

3.2. Предусмотреть должности в штатном расписании Учреждения, соответствующие наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующих профессиональных стандартах.

3.3. Принять локальный нормативный акт, устанавливающий особый статус тренера-преподавателя.

Под статусом тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя и иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку, (далее – тренеры-преподавателя) понимается

совокупность трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Предоставлять тренерам-преподавателям следующие социальные гарантии:

- 1) установление ставки заработной платы в неделю, соответствующей норме часов тренерско-преподавательской деятельности (тренировочная нагрузка) - 18 часов;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю физкультурно-спортивной деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 50 календарных дней;
- 4) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные коллективным договором учреждения в соответствии с действующим законодательством

3.5. Включить в трудовой договор, заключаемый с тренером-преподавателем, условие об обязанности тренера-преподавателя соблюдать общероссийские антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами).

3.6. Включить в трудовой договор, заключаемый с тренером-преподавателем, помимо обязанностей, указанных в пункте 3.5, следующие обязанности тренера-преподавателя:

- 1) осуществление деятельности на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечение в полном объеме реализации тренировочного процесса в соответствии с утвержденной в организации программой спортивной подготовки;
- 2) соблюдение правовых, нравственных и этических норм и требований профессиональной этики;
- 3) необходимость уважения чести и достоинства лиц, обучающихся под его руководством;
- 4) применение методически обоснованных и обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся форм, методов образовательного процесса;
- 5) учет особенностей психофизического развития обучающихся и состояния их здоровья, соблюдение специальных условий, необходимых для прохождения образовательного процесса лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействие при необходимости с медицинскими организациями;
- 6) прохождение аттестации в порядке, установленном действующим законодательством;
- 7) прохождение в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров, а также психиатрическое освидетельствование по направлению работодателя.
- 8) прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- 9) соблюдение устава Учреждения, не нарушать локальные нормативные акты Учреждения (правила внутреннего трудового распорядка и другие).

3.7. Устанавливать педагогическую нагрузку тренерам-преподавателям в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта, утвержденных муниципальным заданием, исходя из объема дополнительной образовательной программы спортивной подготовки и дополнительной общеразвивающей программы по видам спорта, других конкретных условий.

Объем педагогической нагрузки тренерам-преподавателям оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Педагогическая нагрузка тренерам-преподавателям и другим работникам в области физической культуры и спорта помимо основной работы, устанавливается приказом директора Учреждения. Директор должен ознакомить тренеров-преподавателей перед очередным отпуском с педагогической нагрузкой на новый учебный год под роспись.

3.8. При установлении тренерам-преподавателям, для которых Учреждение является местом основной работы, педагогической нагрузки на новый учебный год, сохранять ее объем и преемственность преподавания в группах. Объем педагогической нагрузки установленный тренерам-преподавателям в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп или сокращения количества обучающихся в группе.

3.9. Тренерская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также работникам других учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если тренеры-преподаватели, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.10. Педагогическая нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.

3.11. Тренеры-преподаватели имеют права на:

1) свободу выбора и использования методически обоснованных форм, средств, методов образовательного процесса;

2) участие в разработке дополнительных общеобразовательных программ, методических материалов и иных компонентов программ спортивной подготовки;

3) бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения учебно-тренировочных занятий, необходимым для качественного осуществления образовательного процесса, научной или исследовательской деятельности;

4) участие в управлении организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

5) объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

6) обращение в комиссию по урегулированию трудовых споров;

7) защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики тренеров-преподавателей;

8) иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

4.1. Устанавливать минимальные оклады работникам согласно постановлению администрации «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа города Саянска».

4.2. Устанавливать размеры должностных окладов работникам согласно Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа города Саянска» (Приложение №2).

4.3. Выплачивать заработную плату работникам 10, 25 числа каждого месяца.

4.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном в ст.142 ТК РФ, выплачивать эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета

включительно.

4.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

5.1. Определять рабочее время работников коллективным договором, трудовыми договорами, Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО СШ город Саянск, расписанием учебно-тренировочных занятий, годовым графиком учебно-тренировочных занятий, графиком сменности. График сменности утверждается работодателем по согласованию с профкомом

5.2. Устанавливать продолжительность рабочего времени (при суммированном учете) продолжительность рабочего времени, не может превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации):

- 40 часов в неделю для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала;

- 39 часов в неделю для медицинских работников;

5.3. Вести суммарный учет отработанного рабочего времени сторожам, аппаратчикам химводоочистки за год.

5.4. Тренерам-преподавателям устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 18 часа в неделю.

5.5. Составлять и утверждать расписание учебно-тренировочных занятий с учетом педагогической нагрузки.

5.6. Тренерам-преподавателям и иным специалистам организаций отрасли, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, предоставлять гарантии и компенсации, в соответствии с Положением о стимулировании труда педагогических работников.

5.7. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

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

5.8. Привлекать работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях предусмотренных ст. 113, 348.1 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора Учреждения по согласованию с профкомом.

Работа в 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.

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет по согласованию с профкомом.

5.10. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.11. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий

работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором ст.100 ТК РФ

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников ст.109 ТК РФ.

5.12. Утверждать график очередности предоставления оплачиваемых отпусков с учетом мнения профкома, 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 и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.13. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска (статья 115 ТК РФ) тренера-преподавателя (включая старшего), инструктора-методиста (включая старшего), заместителя директора по УВР – 42 дня, всем остальным работникам Учреждения составляет – 28 календарных дня.

5.14. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (сверх основного отпуска) составляет:

- всем работникам Учреждения за работу в южных районах Иркутской области (статья 14 Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1) – 8 календарных дней;
- работникам с ненормированным рабочим днем: водитель, медицинская сестра – 5 календарных дней.

5.15. Предоставлять работникам (кроме педагогических) 1 день дополнительного оплачиваемого отпуска (сверх основного отпуска) при отсутствии в календарном году дней нетрудоспособности, дней без сохранения заработной платы за счет бюджетных средств.

5.16. Предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые дни отдыха за счет средств Учреждения, по личному заявлению на похороны близких родственников (родителей, супруга, детей) – 3 календарных дней.

Отпуска по данным обстоятельствам предоставляются, если указанные события выпадают на рабочие дни. Данные отпуска не могут переноситься, разрываться или присоединяться к ежегодному отпуску.

5.17. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по личному заявлению в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких

родственников - до пяти календарных дней;

- для проводов детей в армию – до трех календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – до трех календарных дней;

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

6.1. - Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала

Уведомлять профком в письменной форме.

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

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время (8 часов в неделю) для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. 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 профкомом (*ст. 82 ТК РФ*).

6.4. Преимущественное право на оставление на работе, при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; статья 261 ТК РФ одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

6.5. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 180 ТК РФ). Выплачивать единовременное выходное пособие при сокращении штатов в размере двух средних месячных заработных плат за счет средств учреждения.

6.6. Материальная выплата выплачивается работнику в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60, 65 лет и т.д.).

Материальная выплата в связи с юбилейными датами со дня рождения устанавливается в абсолютных размерах с учетом выплат районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области. Размер материальной выплаты в связи с юбилейными датами со дня рождения составляет:

3000 рублей при наличии у работника на момент наступления юбилейной даты, стажа работы в Учреждении от одного года до трех лет.

5000 рублей при наличии у работника на момент наступления юбилейной даты, стажа работы в Учреждении от трех до восьми лет.

7000 рублей при наличии у работника на момент наступления юбилейной даты, стажа работы в Учреждении более восьми лет.

6.7. Единовременная материальная выплата в размере 15 000 рублей с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области выплачивается в случае смерти самого работника и/или близкого родственника: мужа, жены, сына, дочери, отца, матери. Предоставление материальной

выплаты производится при представлении работниками (или родственниками работника) подтверждающих документов.

6.8. Материальная выплата в размере 10 000 рублей выплачивается работнику в связи с рождением ребенка. Предоставление материальной выплаты производится при представлении работником (или родственниками работника) подтверждающих документов.

6.9. Работники Учреждения, чьи дети зачислены в группы СОГ и НП отделения «Плавание» освобождаются от оплаты (возмещения) абонеента.

6.10. Оказывать содействие в рамках сотрудничества с учреждениями социальной защиты на оказание помощи участникам специальной военной операции и членам их семей.

VII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

7.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации руководителей, специалистов, служащих Учреждения.

7.2. Повышать квалификацию работников в области физической культуры и спорта не реже чем один раз в три года.

7.3. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Постановлением администрации городского округа муниципального образования «город Саянск» № 110-37-921-10 от 10.11.2010 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам муниципальных учреждений, находящихся в ведении МО «город Саянск», с изменениями.

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

7.5. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с нормативно правовыми документами.

VIII. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель обязуется:

- создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлений технических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Для реализации этого права заключать ежегодное Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения,

ответственных должностных лиц. Затраты на мероприятия по охране труда планируются в январе месяце каждого года в соглашении по улучшению условий в охране труда, которые утверждаются директором Учреждения и согласовываются с председателем первичной профсоюзной организации. Сумма финансирования должна быть не менее 0,2% от общего финансирования за год (ст. 225 ТК РФ). Финансируются, как за счет средств местного бюджета, так и за счет средств, приносящих доход деятельности Учреждения:

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 3, 4), прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и 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;

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (Приложение № 5);

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

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров (Приложении № 6), других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировке на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти,

осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органами местного самоуправления, органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровью работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- 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;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющий государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих место на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с

использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе лиц моложе 18 лет. Исключить использование труда лиц в возрасте до 21 года на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

- создать на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда, организовать проведение проверок за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах организации, а также за правильным применением работниками средств индивидуальной или коллективной защиты;

- обеспечить проведение общественного контроля состояния условий охраны труда и безопасности работ в Учреждении. В случае выявления нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

- в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда представить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником во время приостановления работ органами государственного контроля и надзора над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда;

8.2.2. В целях контроля за состоянием условий и охраны труда и выполнением Соглашений по охране труда:

- обеспечивать совместно с работодателем проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Соглашения по охране труда, состоянием охраны труда.

8.2.3. В целях защиты прав и интересов работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда;

- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам, организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного здоровью работника, а также невыполнения коллективного (трудового) договора;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве, представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

8.2.4. Готовить предложения, направленные на улучшения работы по охране труда,

здоровья, условий работы.

8.2.5. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

8.2.6. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

8.2.7. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, требовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

8.2.8. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

8.2.9. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда;

8.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

8.3.4. 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);

8.3.5. Проходить психиатрическое освидетельствование, 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.

8.4. Каждый работник имеет право на:

8.4.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

8.4.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

8.4.3. 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;

8.4.4. 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;

8.4.5. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

8.4.6. Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

8.4.7. Дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

8.4.8. Запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за

соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

8.4.9. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

8.4.10. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

8.4.11. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

8.4.12. Гарантии и компенсации, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.4.13. Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 настоящего Кодекса.

8.4.14. Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

8.4.15. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

8.4.16. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.4.17. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

8.4.18. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с настоящим Кодексом.

8.4.19. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного надзора за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель обязуется:

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

9.2. Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Увольнять работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ по согласованию с профкомом.

9.4. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений, в размере 1% от заработной платы.. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Не допускать задержки перечисления средств.

9.6. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.7. Обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.8. Увольнять председателя профсоюзного комитета, его заместителя не освобожденные от основной работы, по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.10. Включать членов профкома в состав комиссий по охране труда в учреждении.

9.11. Работодатель

с учетом мнения профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- график отпусков (ст.123 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания членов профсоюзной организации по согласованию с профкомом (ст. 193. 194 ТК РФ) и др.

по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) положение об оплате труда работников Учреждения.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

10.1. Осуществлять в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

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

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

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

10.4. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

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

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

10.7. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора.

10.8. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

ХІ. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 рабочих дней, со дня

его подписания, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

11.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников Учреждения 1 раз в год. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.4. Рассматривают в срок, определенный представителями сторон (но не более 3-х месяцев).

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

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

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

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