

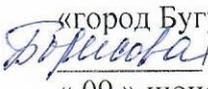
Муниципальное автономное учреждение «Спортивная школа
«Ледовый дворец Бугуруслан»

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Директор МАУ «СШ
Ледовый дворец Бугуруслан»


А.В. Олешин /
« 09 » июня 2021



ОТ РАБОТНИКОВ:
Председатель первичной
Профсоюзной организации
комитета по физической
Культуре и спорту
администрации МО
«город Бугуруслан»
Ю.В.Борисова/
« 09 » июня 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения
«Спортивная школа «Ледовый дворец Бугуруслан»
муниципального образования «город Бугуруслан»
на 2021-2024 годы

между работодателем (администрацией МАУ «СШ «Ледовый дворец
Бугуруслан» и профкомом (представителем работников) МАУ «СШ «Ледовый
дворец Бугуруслан»

Адрес: Оренбургская область, г. Бугуруслан, ул. Комсомольская, д. 100 В Тел.: 8 (35352)30043

Регистрационный № 16000003/2123 от 09.06.2021

Директор ГКУ «ЦЗН г.Бугуруслана»



 / С.А.Туманина /

СОДЕРЖАНИЕ

Общие положения.....	3
Действие коллективного договора	3
Предмет договора	4
Трудовой договор	4
Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	5
Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	5
Рабочее время и время отдыха работников.....	6
Оплата и нормирование труда	7
Гарантии и компенсации.....	8
Охрана труда и и здоровья.....	9
Гарантии профсоюзной деятельности	10
Особенности регулирования трудовых отношений спортсменов и тренеров	11
Обязательства профкома.....	12
Контроль за выполнением коллективного договора	13
Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МАУ « Спортивная школа «Ледовый дворец Бугуруслан»...	14
Приложение № 2. Положение об оплате труда работников МАУ «Спортивная школа «Ледовый дворец Бугуруслан».....	23
Приложение № 3. Соглашение по охране труда МАУ «Спортивная школа «Ледовый дворец Бугуруслан».....	33
Приложение № 4. Перечень бесплатно выдаваемой спец.одежды и нормы выдачи смывающих средств работникам МАУ «Спортивная школа «Ледовый дворец Бугуруслан».....	36

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и другими нормативными актами, регулирующими коллективные трудовые отношения, и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-экономические, трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.3. Сторонами коллективного договора является:

- работники, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профсоюз);
- работодатель в лице его представителя директора МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан»

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

2. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан».

2.2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

2.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае, изменения наименования МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан», а также расторжения трудового договора с руководителем МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан».

2.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.5. При смене формы собственности МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан», коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

2.6. При ликвидации МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

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

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

2.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан».

2.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами.

2.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на один год.

2.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно

работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации 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 договора;
- другие формы.

3. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

3.1. Предметом настоящего коллективного договора являются интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, Трудовым Кодексом, а также дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан».

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

4.2. При заключении трудового договора в нем по согласованию сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

4.3. При приеме на работу, помимо предъявления установленных законодательством документов трудовой книжки и (или) сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ), паспорта, требуются представление документов о специальном образовании, сведений о наличии/отсутствии судимости, свидетельство о постановке на учет в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории РФ, документ подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; сведений о состоянии здоровья (медицинская книжка), документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

4.4 Лица, поступающие на работу в МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан», проходят обязательное медицинское обследование в установленном порядке. Медицинское обследование проводится периодически и после приема их на работу.

4.5. При приеме сотрудников на работу работодатель знакомит их с Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, настоящим коллективным договором, инструкциями по охране труда и технике безопасности.

4.6 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, без указания или с указанием определенного срока, либо на время выполнения определенной работы, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных (ст. 59 ТК РФ), либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4.7 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные (ст.57 ТК РФ), в том числе объем нагрузки, продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

4.8 Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в

письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

4.9 По инициативе руководителя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый сезон, в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа групп, количества спортсменов, изменение количества часов работы по учебному плану) при выполнении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

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

4.11. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то руководитель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в учреждении работу, в соответствии с его квалификацией и состоянию здоровья.

4.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

4.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) руководителя в соответствии с общим порядком оформления прекращения трудового договора (ст.84.1 ТК РФ).

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1 Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.2 Работодатель обязуется:

5.2.1 Организовать профессиональную переподготовку и повышение квалификации всех работников по необходимости.

5.2.2 Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в четыре года.

5.2.3 В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту.

5.2.4 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. 173-176 ТК РФ.

5.2.5 Организовывать проведение аттестации работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

6. Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять профком 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-

экономические обоснования.

6.2. Стороны договорились, что:

6.2.1. 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 МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан» свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденный член профорга первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

6.2.3. При появлении новых рабочих мест в МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан», в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней и ранее уволенных из МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан» в связи с сокращением численности или штата.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7. Стороны пришли к соглашению о том что:

7.1 Рабочее время работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан». (Приложение № 1)

7.3 Для руководящих работников, работников из числа административного, тренерского, медицинского, хозяйственного и обслуживающего персонала МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. С понедельника по пятницу начало работы в 9.00 часов, окончание - 18.00 часов. Обеденный перерыв с 13.00 часов до 14.00 часов. Выходные дни: суббота, воскресенье.

7.4 Конкретная продолжительность рабочего времени тренерского состава устанавливается с учетом норм часов тренерской работы, установленных за ставку заработной платы, объемов тренерской нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

7.5 Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего распорядка, утвержденными Работодателем

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (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.

7.7 Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера, не допускающего перерывов между занятиями.

7.8 Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан» (заседание тренерского совета, родительского собрания и т.п.) тренер вправе использовать по своему усмотрению.

7.9 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочий праздничный день

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

7.10 В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

7.11 Привлечение работников МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан» к выполнению работы, не предусмотренной уставом МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан», правилами внутреннего трудового распорядка МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан», должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

7.12 Директору, заместителю директора по спортивной работе, инструктору -методисту предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня (в соответствии с абзацем вторым ст.116, ст.348.10 ТК РФ спортсменам, тренерам предоставляется ежегодный дополнительный отпуск в размере не менее четырех календарных дней).

7.13 Другим работникам учреждения предоставляется отпуск продолжительность 28 календарных дней.

7.14 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) 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.

7.15 Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии и порядком, установленным ст. 114-128 ТК РФ. Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд.

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

7.17 Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей на военную службу 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) 3 дня;
- на похороны близких родственников 3 дня;
- для ликвидации аварии дома;
- при рождении у работника ребенка.

8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

8. Стороны исходят из того, что:

8.1 Учредителем МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан» является Комитет по физической культуре, и спорту администрации муниципального образования «город Бугуруслан», должностные оклады (тарифные ставки) всем категориям работников установлены, согласно штатному расписанию.

8.2 Ставки заработной платы и должностные оклады устанавливаются в зависимости от образования и стажа работы, либо квалификационной категории присвоенной по результатам аттестации (ст.143 ТК РФ).

8.3 Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общепромышленным областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников

8.4 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда предусмотренной Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений Оренбургской области, осуществляющих спортивную подготовку (Приложение № 2) и включает в себя:

- оплата труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;

- доплата за выполнение работ, связанных с тренировочным процессом и не выходящих в круг основных обязанностей работника;

- выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные действующим законодательством. Положением об оплате труда, локальными нормативными актами МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан»

8.5 Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

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

8.6 Производить доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, расширения зоны обслуживания в размере 50% тарифной ставки (оклада) по совмещаемым должностям. Внешнее совместительство до 50% оклада, тарифа.

8.7 Работодатель обязуется:

8.7.1 Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в размере (среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) (ст. 234 ТК РФ).

8.7.2 Ответственность за правильность определения размеров заработной платы работникам несет руководитель МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан».

8.7.3 Администрация своевременно проводит работу по тарификации тренеров, инструкторов-методистов, заместителей директоров и работников, ее уточнение в связи с изменением стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации.

8.7.4 Производить выплату заработной платы по итогам работы за месяц работникам МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан».

8.7.5 Выплата заработной платы производится два раза в месяц: за первую половину текущего месяца выплачивается 15-го числа, а зарплата за вторую половину месяца — 31-го числа на спецкарсчет сотрудников МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан».

При совпадении дня выплаты с выходным, не рабочим днем, праздничным днем выплаты производится на кануне этого дня.

8.8 Руководитель:

- утверждает по согласованию с профкомом Положение об оплате труда работников.

- осуществляет премирование из фонда экономии заработной платы и внебюджетных средств.

8.9 Минимальная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан» муниципального образования «город Бугуруслан».

9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1 Стороны договорились, что работодатель:

9.1.1 Оказывает материальную помощь, производит выплаты из средств внебюджетного фонда по случаю:

- к юбилейным датам за многолетний труд, в связи с 50-летием, 60-летием, 70-летием, 75-летием и 80-летием и т.д. - не более одного оклада;

- в связи с потерей близких родственников (родители, дети, супруг) - не более одного оклада;

9.1.2 В связи с тяжелым материальным положением или другими чрезвычайными ситуациями (кража, пожар и т.п.) не более одного оклада.

9.1.3 Материальные выплаты производятся на основании личного заявления, согласования

профсоюзной организации, документов, подтверждающих факт данной ситуации (болезнь, ~~кража~~, пожар и т.п.)

10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

10.1 Работодатель обязуется:

10.1.1 Обеспечить право работников МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

10.1.2 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан» обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

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

10.1.4 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан» на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

10.1.5 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

10.1.6 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

10.1.7 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по ОТ.

10.2 Создать в МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан» «Комиссию по охране труда» в состав которой должен входить член профсоюза.

Для выполнения функциональных обязанностей работникам комиссии по охране труда предоставляются следующие права:

10.2.1 Проверять состояние условий охраны труда в СШ и предъявлять должностным лицам и другим ответственным работникам представления установленной формы.

10.2.2 Не допускать эксплуатацию оборудования, проведение работ и тренировочного процесса на местах, где выявлены нарушения нормативных правовых актов по охране труда, создающие угрозу жизни и здоровью сотрудникам и спортсменам, с последующим уведомлением руководителя учреждения.

10.2.3 Запрашивать и получать от руководителя школы материалы по вопросам охраны труда, требовать письменных объяснений от лиц, допустивших нарушения нормативных правовых актов по охране труда, правил техники безопасности.

10.2.4 Вносить предложения руководителю СШ об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда, медосмотр или грубо нарушающих правила, нормы и инструкции по охране труда.

10.2.5 Принимать участие в рассмотрении и обсуждении состояния охраны труда в школе на тренерских советах, собраниях трудового коллектива, заседаниях профсоюзного комитета.

10.2.6 Вносить руководителю СШ предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по созданию безопасных условий труда и тренировочного процесса, а также о привлечении в установленном порядке к дисциплинарной, материальной и уголовной ответственности виновных в нарушении законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.

10.2.7 Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (приложение № 3; № 4).

10.2.8 Оказывать содействие техническим инспекторам по охране труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан». В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к

их устранению.

10.2.9 Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

10.2.10 Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

10.2.11 Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

10.2.12 Предоставление работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств.

10.3 Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также - проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст.214 ТК РФ) и иными федеральными законами.

II. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1 Стороны договорились о том, что:

11.1.1 Не допускается 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.

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

11.1.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.1.4 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мнения профкома.

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

11.1.6 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель

исключительно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника (ст.30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.1.7 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

11.1.8 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан».

11.1.9 Члены профкома включаются в состав комиссии МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан» по тарификации, аттестации тренеров, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

11.2 Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- введение системы оплаты и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- расторжение трудового договора в связи с сокращением численности (ст. 82 ТК РФ);
- утверждение Правил трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11.3 Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан»;
- проводить работу по оздоровлению детей работников МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан».

11.4 Работодатель устанавливает доплаты за неблагоприятные условия труда по результатам аттестации рабочих мест.

12. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ

Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров устанавливаются трудовым законодательством (ТК РФ Глава 54.1) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, а также локальными нормативными актами, принимаемыми работодателями в соответствии с требованиями статьи 8 настоящего Кодекса с учетом норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями, и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

12.1.1 Работодатель обязан по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций направлять спортсменов, тренеров с их письменного согласия в спортивные сборные команды Российской Федерации для участия в учебно-тренировочных и других мероприятиях по

подготовке к спортивным соревнованиям и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд.

12.1.2 На время отсутствия спортсмена, тренера на рабочем месте в связи с проездом к месту расположения спортивной сборной команды РФ и обратно, а также в связи с участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды за спортсменом, тренером сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

12.2. Спортсмен, тренер имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы.

12.3. Продолжительность ежедневной работы для спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, может устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной ч. 1 ст. 92 ТК РФ.

12.4. Спортсмен, тренер имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев.

13. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

13. Профком обязуется:

13.1. 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.

13.2. 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.

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

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

13.5. Совместно с работодателем и работником разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

13.6. Направлять учредителю МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан» заявления о нарушениях руководителем МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан», его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

13.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

13.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с председателем профсоюза по летнему оздоровлению детей работников МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан» и обеспечению их новогодними подарками.

13.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

13.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

- 13.12. Участвовать в работе комиссий МАУ «СШ «Ледовый дворец Бугуруслан» по перификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 13.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации тренеров, инструктора-методиста, заместителей директора и директора.
- 13.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14. Ответственность сторон:

- 14.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 14.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 14.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о его результатах контроля на общем собрании работников.
- 14.4. Рассматривают в 10-ти дневной срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 14.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней мере их разрешения - забастовки.
- 14.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 14.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.
- 14.8. Все изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном законодательством и должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.