

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

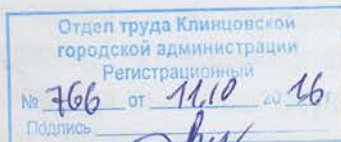
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Луч» имени Виталия Фридзона»

(наименование работодателя (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя)

на 2016-2019 год (годы)

Утвержден на общем собрании работников организации « 11 » октября 2016 г.
(протокол № 1)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в отделе труда Клиновской городской администрации



г. Клинцы
2016 год

Оглавление

Раздел 1	
Общие положения	3
Раздел 2.	
Трудовой договор. Обеспечение занятости	7
Раздел 3.	
Время труда и отдыха	12
Раздел 4.	
Оплата и нормирование труда.	14
Гарантийные и компенсационные выплаты	
Раздел 5.	
Экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве	18
Раздел 6.	
Социальные гарантии	22
Раздел 7.	
Заключительные положения	23
Список приложений к коллективному договору	24
<i>№ и заглавие приложения</i>	
1. Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Луч»»	25
2. Список профессий (должностей) работников Ледовой арены для предоставления им компенсаций за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда	32
3. Постановление Клинцовской городской администрации от 04.09.2014 г. № 2524 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детей детско-юношеских спортивных школ г. Клинцы»	33
4. Соглашение по охране труда	108
5. Поимённый список работников подлежащих предварительным, периодическим медицинским осмотрам	117
6. Перечень бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам	122
7. Перечень профессий (должностей) и видов работ, которым положена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств	126
8. Санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи	127
9. Перечень бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей.	128

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований законодательства о труде, **Генерального, Регионального, Территориального и отраслевого тарифного соглашений**, и настоящего договора.

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель в лице директора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Луч» имени Виталия Фридзона» Фукса Андрея Игоревича, именуемый далее «Работодатель» и работники организации в лице их полномочного представителя Председателя Совета трудового коллектива Василенко Любовь Егоровны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их законных представителей.

1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются положения о формах, системах и размерах оплаты труда; об условиях выплаты пособий и компенсаций; о механизме регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; о занятости, переобучении, условиях высвобождения работников; о рабочем времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; об улучшении условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; о соблюдении интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества; об экологической безопасности и охране здоровья работников на производстве; о гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением; об оздоровлении и отдыхе работников и членов их семей; о частичной или полной оплате питания работников и другие вопросы, определенные сторонами (ст.41 ТК РФ).

1.2.2. В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, **соглашениями** (ст.41 ТК РФ).

1.2.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального, Регионального, Территориального и (или) отраслевого тарифного соглашений.

1.2.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора в организации соблюдаются прежние нормы.

1.2.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст.44 ТК РФ).

1.2.6. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников:

Работодатель обязуется (ст.22 ТК РФ):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;

- представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за

соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, в формах, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Представители работников обязуются:

- способствовать устойчивой деятельности организации; росту производительности труда и повышению качества;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

Работники обязуются (ст.21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

1.3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.4. Сфера действия договора

1.4.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения (ст.43 ТК РФ).

1.4.2. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, **иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью** всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу (до подписания трудового договора) **под роспись** (ст.68 ТК РФ).

1.5. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями.

1.5.1. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим трудовым законодательством.

1.5.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию.

1.5.3. Работодатель обязуется не принимать локальных нормативных актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

1.5.4. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Обязательства сторон должны исполняться надлежащим образом в соответствии с требованиями закона, иных правовых актов. Односторонний отказ от исполнения обязательства и одностороннее изменение его условий не допускаются (ст. 309-310 Гражданского кодекса РФ).

1.6. Основными принципами заключения коллективного договора являются (ст.24 ТК РФ):

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;

- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность и реальность принятия сторонами на себя обязательств;
- *обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;*
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашения.

1.7. Обязательства работодателя перед уполномоченными представителями работников:

1.7.1. Работодатель (его представитель) признает право выборного органа Совет трудового коллектива на ведение переговоров и заключение коллективного договора от имени работников организации.

1.7.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности Совета ТК, ее органов, членов выборных органов со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц; не вмешиваться в деятельность Совета ТК; не ограничивать законные права работников и их полномочных представителей; не препятствовать осуществлению этих прав.

1.7.3. Работодатель обязуется создавать условия для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождать их от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определенный соглашением сторон, но не более трех месяцев (ст.39 ТК РФ).

1.7.4. Оплату услуг экспертов, специалистов и посредников производить приглашающей стороной. По соглашению сторон оплата услуг экспертов, специалистов и посредников может производиться на условиях, указанных в коллективном договоре (ст.39 ТК РФ).

1.7.5. Работодатель обязуется, что представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случая расторжения трудового договора за совершение проступка, за который законодательством предусмотрено увольнение с работы.

1.8. Стороны обязуются совместно принимать оперативные меры по предупреждению и своевременному рассмотрению коллективного трудового спора.

Раздел 2.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора – соглашения между работодателем и работником, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ч.6 ст.58 ТК РФ).

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.3. Трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером может заключаться на срок, установленный учредительными документами организации, по соглашению сторон.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, иными соглашениями, распространяющимися на организацию, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовой функции и обеспечивать условия труда предусмотренные трудовым законодательством и данным коллективным договором, **своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату** (ст.56 ТК РФ).

2.5. Работодатель предусматривает на 2016 год 5 рабочих мест для трудоустройства лиц моложе 18 лет; 5 рабочих мест для лиц с ограниченной трудоспособностью (инвалидов) и пострадавших на производстве.

2.6. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодателю **запрещается** требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ). Перевод работников на другую работу без их согласия допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу - Совету ТК не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае если решение о сокращении может привести к массовому увольнению работников сообщение в выборный орган должно быть подано не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ч.1 ст.82 ТК РФ).

Критерии массового высвобождения определяются в Территориальном соглашении.

2.9. Работодатель и Совет ТК (полномочный представительный орган работников) обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников и по другим вопросам, затрагивающим интересы работников.

Представители работников имеют право также вносить по вопросам управления организацией в органы ее управления соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ч.3 ст.53 ТК РФ).

Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Совета ТК с соблюдением требований ст.372 ТК РФ.

В условиях угрозы проведения процедур банкротства решение о судьбе организации принимается с учетом мнения выборного органа работников и его предложений по смягчению последствий проведения этих процедур.

2.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- пред пенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста);
- проработавшие у работодателя свыше 5 лет.

2.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами (ст.261 ТК РФ) не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой ст.81 или п.2 ст.336 ТК РФ).

2.12. Расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия государственной инспекции труда по Брянской области и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст.269 ТК РФ).

2.13. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);
- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливать наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- отказаться от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками организации;

- выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников;
- по соглашению с работниками перевести их на неполное рабочее время (ст.93 ТК РФ) или во изменение условий трудового договора предусмотреть неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ). Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации;
- в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными, сезонными работниками и совместителями;
- провести другие мероприятия с целью предотвращения или уменьшения массового высвобождения работников.

Предлагаемые меры могут быть использованы в случае неизбежности сокращения численности или штата работников.

2.14. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.15. Работникам предпенсионного возраста при ликвидации их рабочих мест, сокращении численности или штата, когда их увольнение неизбежно, выплачивать пенсию в размере не менее 40 процентов утраченного заработка (Конвенция МОТ № 102 и 128) в течение 24 месяцев до назначения трудовой пенсии в установленном законом порядке.

2.16. При неизбежности сокращения численности или штата:

- установить максимально допустимый уровень массового высвобождения работников в размере 10% процентов от общей численности работников (Постановление Правительства № 99 от 05.02.1993 г.);
- организовать систему переподготовки и обучения кадров непосредственно в организации или по направлению на другой учебной базе на вакантные должности, заключив при этом ученический договор, соответствующий требованиям главы 32 ТК РФ.

2.17. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу) в той же организации, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель **обязан предлагать все отвечающие указанным требованиям вакансии**, имеющиеся в данной местности (ч.3 ст.81 ТК РФ).

2.18. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в ч.2 ст.180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч.3 ст.180 ТК РФ).

2.19. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1 и 2 части первой ст.81 ТК, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.20. Расторжение трудового договора без принятия вышеуказанных мер не допускается.

2.21. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию (заключив при этом ученический договор с соблюдением требований главы 32 ТК РФ).

2.22. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером (ст.75 ТК РФ). В этом случае новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст.181 ТК РФ).

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п.6 ст.77 Трудового кодекса.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью 5 ст.75 ТК РФ, трудовой договор прекращается в соответствии с п.6 ст.77 Трудового кодекса.

2.23. Работодатель при наметившемся росте объема производства, улучшении финансово - экономического положения организации предусматривает создание (воссоздание) рабочих мест. Их количество определяется в зависимости от появившихся возможностей с участием Совета ТК. При оформлении приема на новые (воссозданные) рабочие места преимущество **отдается** высвобожденным ранее работникам.

2.24. Работодатель определяет необходимость и проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального образования и дополнительного образования на условиях и в порядке, определенных настоящим коллективным договором и трудовым договором (ст.196 ТК РФ).

Раздел 3 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка работодателя (Приложение №1), в которых предусмотрены: 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), работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, число смен в сутки, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у работодателя, – трудовым договором (ст.100 ТК РФ).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других категорий, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, установленном Правительством РФ.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю. (Возможно установление меньшей продолжительности при сохранении полной заработной платы). Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 ТК РФ).

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать норм, установленных ст.94 ТК РФ, кроме творческих работников организаций кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч.4 ст.94 ТК РФ).

3.3. Стороны договорились, что в организации может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени помимо случаев, предусмотренных ст.92 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет;
- для лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
- для лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено настоящим коллективным договором.

Для сторожей ДЮСШ продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время (ст.96 ТК РФ).

3.6. Стороны договорились, что для отдельных видов работ на основании ст.104 Трудового кодекса вводится суммированный учет рабочего времени на определённый учетный период и отражается в правилах внутреннего трудового распорядка

3.7. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с трудовым законодательством (ст.108 ТК РФ). *Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.*

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. *Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.*

3.8. Общим выходным днем является воскресенье. *Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.* Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст.111 ТК РФ).

3.9. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск в размере не менее 30 календарных дней. Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется основной отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

3.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ), работникам, имеющим особый характер работы (ст.118 ТК РФ), работникам с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ).

Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагается к настоящему коллективному договору (Приложение № 2), а так же директору ДЮСШ за ненормированный рабочий день ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 дней.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам сверх продолжительности основного ежегодного оплачиваемого отпуска.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются настоящим коллективным договором или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.10.1. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Законом РФ от 15 мая 1991 г. N 1244-1 «О социальной

защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

3.11. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст.120 ТК РФ).

3.11. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются периоды, предусмотренные ст.121 Трудового кодекса.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.13. Стороны договорились, что оплачиваемые отпуска будут предоставляться работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, а по соглашению сторон и до истечения этого срока (ст.122 ТК РФ).

3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса **для принятия локальных нормативных актов.**

3.15. Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый им с учетом пожеланий работника в случаях, указанных в статье 124 Трудового кодекса.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (ст.125 ТК РФ) производится с учетом, что одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней, **а другая может делиться по соглашению сторон. (Рекомендуем предоставлять не менее трех календарных дней).**

3.16. Стороны пришли к соглашению о предоставлении работникам по их личным заявлениям отпусков без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, установленный соглашением сторон (ст.128 ТК РФ).

Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет и другим категориям лиц, осуществляющим уход за детьми, может устанавливаться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии с настоящим коллективным договором (ст.263 ТК РФ).

Раздел 4

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и

надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст.129 ТК РФ).

4.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме – в рублях, или по заявлению работника в иных формах, предусмотренных настоящим коллективным договором и не противоречащих законодательству РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% начисленной месячной заработной платы (ст.131 ТК РФ).

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективным договором (ст.135 ТК РФ).

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

4.3. Система оплаты труда (повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно- премиальная, аккордная; индивидуальная, коллективная) устанавливаются по категориям работников согласно приложению № 3. Постановления Клинцовской городской администрации от 14.09.2014 г. №2524 «*Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детей детско-юношеских спортивных школ г. Клинцы*».

4.4. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст.155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, независящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

4.5. Размеры оплаты труда руководителей организации, их заместителей и главных бухгалтеров определяются по соглашению сторон трудового договора (ст.145 ТК).

4.6. Стороны договорились, что при работе в особых условиях оплата труда производится в соответствии со ст.146 ТК РФ:

4.7. При работе на производствах (при выполнении работ) с тяжелыми и вредными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производятся доплаты в размере 4 процентов тарифной ставки (должностного оклада). *Приложение №2*

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке определенном Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (В настоящее время действует постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 3 октября 1986 г. № 387/22-78).

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

4.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы обусловленной трудовым договором, работнику производится доплата к тарифной ставке (окладу) в размере 50%. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 35% процентов тарифной ставки, должностного оклада, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права (ст.154 ТК РФ).

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

4.10. Оплата времени простоя производится в соответствии со ст.157 ТК РФ.

4.11. Стороны договорились об условиях введения, замены, пересмотра и обеспечения выполнения норм труда:

4.11.1. Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем по согласованию с Советом ТК один раз в год после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих качество выполнения работ, улучшения материально-технического снабжения, условий труда. (Приложение №4).

4.11.2. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить специальную оценку условий труда (специальная оценка условий труда проводится ежегодно Приложение № 4).

4.11.3. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

4.12. Оплата труда ученикам в период ученичества производится в форме стипендии, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам (ст. 204 ТК РФ).

4.13. Заработная плата выплачивается два раза в месяц не позднее 15 и 29 числа каждого месяца, путём перечисления на пластиковые карты.

4.14. Внеплановый аванс выдается работникам по их заявлению в счет заработной платы в размере не более 1 (одного) месячного заработка.

4.15. При выплате заработной платы работодатель обязуется в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.16. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

Расчет средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда за работу в соответствующих условиях.

4.17. Работодатель обязуется повышать уровень реального содержания заработной платы, включающего индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами, коллективным договором (ст. 134 ТК РФ).

4.18. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от вины работодателя.

4.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, что приравнивается к

простою по вине работодателя с соответствующей оплатой. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.20. Стороны решили, что компенсационные выплаты для работников, участвующих в проведении забастовки производятся в размере 2/3 от их среднего заработка.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу, и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, предусмотренных законодательством (ст. 414 ТК РФ). Можно предусмотреть более льготный порядок выплат.

4.21. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, гарантии и компенсации указанные в ст. ст. 173-175 ТК РФ определяются коллективным договором.

4.22. Работающим инвалидам 3 группы оплата труда производится пропорционально отработанному времени. Инвалидам 1 и 2 группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной платы труда.

Раздел 5.

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ, УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

В соответствии с главами 34-36 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. В этих целях в коллективном договоре предусматривается следующее:

5.1. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха работников, средствам индивидуальной защиты, специальной одежде и специальной обуви, смывающих и обеззараживающих средств. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним работодатель должен указывать в соответствии с наименованиями и требованиями, указанными в соответствующих квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, определяемом Правительством РФ.

5.2. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права обязуется:

5.2.1. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме 350000 руб.

5.2.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно Приказу Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012г. № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» (приложение №4).

5.2.3. Сформировать фонд охраны труда организации и выделить для этих целей средства в сумме 350000 руб.

5.2.4. Провести специальную оценку условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда, согласно соглашению по охране труда (Приложение №4):

5.2.5. Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников организации в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

5.2.6. Проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда.

5.2.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.8. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения медосмотров согласно Приложению №5 (см. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011г. № 302н).

Определять контингенты и составлять поименные списки лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), с указанием участков, цехов, производств, вредных работ и вредных и (или) опасных производственных факторов, оказывающих воздействие на работников. Согласовывать их с территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

5.2.9. Приобретать и выдавать за счет собственных средств сертифицированную специальную одежду, специальную обувь, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению №6

С учетом мнения Совета ТК и своего финансово-экономического положения, устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст.221 ТК РФ).

5.2.10. Организовать хранение, стирку, сушку, ремонт, и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

5.2.11. Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по

основной профессии выдавать средства индивидуальной защиты, предусмотренные Типовыми отраслевыми нормами для совмещаемой профессии.

5.2.12. Производить замену специальной одежды и специальной обуви, пришедшей в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

5.2.13. На работах, связанных с загрязнением - работникам выдавать мыло; на работах, связанных с трудносмываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия и др. - выдавать защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы, очищающие пасты для рук в соответствии с нормами, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»), согласно приложению №7.

5.2.15. Обеспечить обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3. Работодатель предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно приложению № 2 (Статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5. Работодатель создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи (ст. 223 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.03.2011г. № 169н «Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам») (Приложение № 8).

5.6. Работодатель выплачивает единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания, в соответствии с действующим законодательством и по приказу регионального отделения Фонда социального страхования (см. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», № 125-ФЗ от 24.07.98 г.)

5.7. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда женщин и в том числе:

- ограничивает применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществляет комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- организовывает домашнюю работу для женщин, труд которых в организации временно не может использоваться;
- выделяет рабочие места в подразделениях исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполняет мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин, установленных постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 6.02.93 г. № 105.

Рекомендуется особо оговаривать и принимать обязательства работодателя по применению труда беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте 8-10 лет и 14-16 лет, по установлению таким женщинам льготных отпусков;

5.8. Работодатель обеспечивает условия труда молодежи и в том числе:

- исключает использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

5.9. Работодатель совместно с Советом ТК организывает контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

5.10. Стороны договорились регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Советом ТК (на совместных комиссиях) вопросы по выполнению соглашения по охране труда, состоянию охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5.11. Работодатель обеспечивает гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные в Трудовом кодексе Российской Федерации и закрепление этих прав в индивидуальных трудовых договорах.

5.12. Стороны исходят из того, что Совет ТК пользуется правом участия в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной Советом ТК, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюза об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует выборному профсоюзному органу понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

5.13. Работодатель и Совет ТК обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают им необходимую помощь и поддержку по выполнению возложенных на них обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном Совете ТК по охране труда.

5.14. Совет ТК и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью работников.

5.15. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и Совета ТК в количестве 5 человек.

Работодатель и Совет ТК обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии и уполномоченным по охране труда.

5.16. Гарантии прав деятельности уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда предоставляются в соответствии со ст.25, 26 и 27 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (с изм. на 09.05.2005г.).

5.17. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для работы уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечивать его правилами, инструкциями и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности за счет средств организации;

- предоставлять для выполнения возложенных на него обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств организации в размере среднего заработка;

- проводить совместно с профсоюзами обучение уполномоченных по охране труда, с сохранением на период обучения среднего заработка.

За активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, улучшение условий труда на рабочих местах уполномоченный профсоюзного комитета поощряется морально и материально из средств работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Раздел 6.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ *

6.1. Работникам предоставляются меры социальной поддержки предусмотренные Законом РФ от 15 мая 1991 г. N 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

6.2. Работодатель и Совет ТК принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно - оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

6.3. Работодатель обязуется обеспечить бесплатное проведение диспансеризации работников (ежегодно, раз в два года).

6.4. Работодатель обеспечивает пенсионное, социальное и медицинское страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

6.5. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии со ст.183 Трудового кодекса.

6.6. Работодатель и Совет ТК ежеквартально осуществляют контроль за выплатой пособий семьям с детьми и пособий по государственному социальному страхованию в соответствии с решениями законодательных и исполнительных органов государственной власти РФ.

6.7. Работодатель обеспечивает соблюдение пенсионных прав работников в соответствии с действующим законодательством, своевременно оформляет документы для назначения пенсии по старости.

Раздел 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

7.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ.

7.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет работодателя на срок не более трех месяцев в течение года.

7.4. Работодатель в течение 6 месяцев после заключения коллективного договора обязуется вступить в объединение работодателей (отраслевое, территориальное, региональное) либо письменно уполномочивает объединение представлять его интересы в отношениях по социальному партнерству при коллективных переговорах и заключении соответствующих соглашений.

7.5. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

7.6. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора, установленного **Трудовым кодексом** порядка проведения забастовок, не привлекать дополнительную рабочую силу для замены бастующих работников.

В случае выполнения работодателем обязательств настоящего коллективного договора работники не прибегают к разрешению коллективного трудового спора и не организуют забастовок.

7.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля стороны обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ч.2 ст.51 ТК РФ).

7.8. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством (см. прилагаемую таблицу).

7.9. Работодатель обязуется ежегодно информировать работников и систематически (два раза в год) – Совет ТК о своем финансово-экономическом положении, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

7.10. Стороны отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора (ежегодно) на собрании трудового коллектива.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

8. Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Луч»»

9. Список профессий (должностей) работников Ледовой арены для предоставления им компенсаций за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда

10. Постановление Клинцовской городской администрации от 04.09.2014 г. № 2524 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детей детско-юношеских спортивных школ г. Клинцы»

11. Соглашение по охране труда

12. Поимённый список работников подлежащих предварительным, периодическим медицинским осмотрам

13. Перечень бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам

14. Перечень профессий (должностей) и видов работ, которым положена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств

10. Санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи

11. Перечень бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей