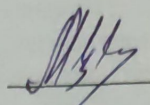


Представитель работодателя
Руководитель Учреждения

Директор ГБУ
«СПИ №2 Шелковского района»


К.И. Пайзулаев.
« 09 » 01 20 19 г.

Представитель работников Учреждения


Хамидова З.М.
« 09 » 01 20 19 г

Коллективный договор

между работодателем и работниками
Государственное бюджетное учреждение «Спортивная школа № 2
Шелковского района»
срок действия коллективного договора -3 года
с «09» 01 2019г. по «09» 01 2022 г.

Принято на собрании трудового коллектива

«30» 12. 2018г. Протокол № 3

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками в государственном бюджетном учреждении «Спортивная школа № 2» (далее сокращённое наименование ГБУ «СШ № 2 Шелковского района»).

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

ГБУ «СШ № 2 Шелковского района» в лице директора Пайзулаев Кахира Изваиловича (далее – Работодатель), с одной стороны, работники учреждения в лице председателя Совета трудового коллектива, Хамидова Залина Мусаевна, с другой стороны.

Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

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

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

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

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

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

Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

Изменения и дополнения в коллективный договор могут вносить любая из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора, утверждаются в качестве дополнительного соглашения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

Настоящий договор действует с «09» января 2019 года по «09» января 2022 года, три года. Работодатель направляет в семидневный срок, подписанный сторонами договор в орган по труду для уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

Перечень локальных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых РАБОТОДАТЕЛЬ учитывает мнение представителей сторон:

Положение об оплате труда работников ГБУ «СШ № 2»;

Правила внутреннего трудового распорядка;

Соглашение по охране труда;

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через представительный орган:

Консультации с РАБОТОДАТЕЛЕМ по вопросам принятия локальных нормативных актов;

Получение от РАБОТОДАТЕЛЯ информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы РАБОТНИКОВ, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

Обсуждение с РАБОТОДАТЕЛЕМ вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

Участие в разработке и принятии коллективного договора;

Другие формы.

Неотъемлемой частью Коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии с гл.61 ТК РФ в случаях:

урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

заключения, изменения и выполнения Коллективного договора;

отказом работодателя учесть мнение представительного органа при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;

если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора.

ТРУДОВЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ ГБУ «СШ № 2 Шелковского района»

Трудовые отношения работников учреждения регулируются трудовым договором (эффективным контрактом).

Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом ГБУ «СШ № 2 Шелковского района» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается РАБОТОДАТЕЛЕМ и работником.

Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ТК РФ ст. 68).

По соглашению сторон при заключении трудового договора (эффективного контракта) на неопределенный срок может быть установлен испытательный срок, но не свыше 3 месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, не свыше 6 месяцев. Если РАБОТОДАТЕЛЯ не устраивает качество выполняемой работником деятельности, то работодатель вправе до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в

письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ).

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

РАБОТОДАТЕЛЬ не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом) (ст. 60 ТК РФ). Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

РАБОТОДАТЕЛЬ обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом государственного бюджетного учреждения «Спортивная школа № 2», правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) передается работнику.

Оплата труда каждого работника зависит от его трудового вклада, квалификации и качества труда и максимальным размером не ограничивается. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Чеченской республике, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом). В случае невыполнения данного условия, производится доплата до МРОТа.

Оплата труда тренеров осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного занимающегося на этапах спортивной подготовки и с учётом недельной нагрузки по тарификации.

Тренировочная нагрузка на новый календарный год штатных тренеров и тренеров - совместителей, с учетом уровня подготовки, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается за два месяца (октябрь) до окончания тренировочного сезона (декабрь) для определения тренировочной нагрузки на новый тренировочный сезон.

РАБОТОДАТЕЛЬ должен ознакомить работников с их тренировочной нагрузкой на новый тренировочный сезон в письменном виде, сохраняя объем и преемственность групп.

При составлении тарификации норма тренерской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть работы) тренерам (старшим тренерам) устанавливается в объеме 24 часов в неделю, для аккомпаниаторов – 24 часа.

Объем тренировочной нагрузки тренера меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Тренерская работа совместителям предоставляется только в том случае, если работа не ущемляет интересы работников ГБУ «СШ № 2 Шелковского района».

Тренировочная нагрузка тренерам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами.

Уменьшение или увеличение тренировочной нагрузки тренера в течение тренировочного сезона возможно только:

По взаимному согласию сторон

По инициативе РАБОТОДАТЕЛЯ в случае:

Сокращения контингента занимающихся;

Увеличение объема тренировочной нагрузки работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части 2 статьи 72.2 ТК РФ.

Восстановление на работу тренера, ранее выполнявшего эту тренировочную нагрузку;

Возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «2.17.2» случаях для изменения тренировочной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Расписание тренировок в группах составляется с учетом обеспечения целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени тренеров, предусматривая время для их методической работы, повышения их квалификации.

В течение тренировочного сезона изменение условий трудового договора (эффективного контракта) допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Для работников, где по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен РАБОТОДАТЕЛЕМ в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении тренировочной нагрузки в течение тренировочного сезона, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

РАБОТОДАТЕЛЬ признает представителей работников учреждения, поскольку они уполномочены представлять их интересы в области труда и в иных социально-экономических отношениях, связанных с трудом.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров.

Осуществляет прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Не допускает нарушения трудового законодательства в части управления норм труда и отдыха.

Поощряет за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины. Осуществляет своевременную запись в трудовой книжке работника об изменениях трудовой деятельности и поощрениях.

Учитывает мнение профкома при подготовке приказов, положений и мероприятий по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

Осуществляет подготовку школы к новому тренировочному сезону.

Разрабатывает должностные обязанности работников. Не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тарифно-квалификационными характеристиками.

Не привлекает к дежурствам в выходные и праздничные дни беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до 14 лет.

Знакомит работника с тренировочной нагрузкой за два месяца до начала нового тренировочного сезона.

Организует работу тренеров в каникулярное время по особому графику, предусмотрев их занятость не выше объема тренировочной нагрузки.

Разрабатывает оптимальное для каждого работника расписание занятий.

Предоставляет ежегодно оплачиваемый отпуск для всех категорий работников не менее предусмотренного законодательством, согласно графику с оплатой отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. При задержке выплаты отпускных переносится отпуск на соответствующее количество дней.

Гарантирует предоставление отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении последнего путевки на санаторно-курортное лечение.

Допускает разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска только с согласия работника.

Осуществляет защиту персональных данных работников школы.

Отчитывается перед трудовым коллективом о финансово-хозяйственной деятельности школы.

Обеспечивает создание комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и включает представителя профсоюзного комитета.

Обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда РФ; информируют застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального учета, по мере их представления.

Своевременно и в полном объеме информирует службы занятости о наличии свободных рабочих мест и вакансий.

Определяет порядок проведения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников предпенсионного возраста.

Развивает систему наставничества с использованием профессионального потенциала работников предпенсионного возраста.

Совет трудового коллектива:

Осуществляет в пределах своей компетенции контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставлении льгот и гарантий.

Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.

Участвует в работе комиссии по приему школы к новому тренировочному сезону.

Участвует в работе аттестационной комиссии школы.

Участвует совместно с администрацией в подготовке материалов на награждение работников, присвоение почетных званий.

Отчитывается перед трудовым коллективом о результатах работы в течение года.

ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

Уведомлять работников о сокращении численности штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала. Уведомление должно содержать список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства в случае массового высвобождения работников. Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373.

С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест:

Приостанавливать прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники школы;

По соглашению с работниками перевести их на неполное рабочее время;

В первую очередь расторгать трудовые договора (эффективные контракты) с временными, сезонными работниками, совместителями;

Информацию о закрытии групп с высвобождением работников доводить до сведения трудового коллектива не менее чем за 2 месяца.

При сокращении численности штата преимущественное право остаться на работе предоставлять категориям работников, перечисленных в ст. 179 Трудового кодекса РФ.

Высвобождаемым работникам предоставлять льготы и компенсации в соответствии со ст. 180, 318 Трудового кодекса.

Стороны договорились, что: Преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

работники предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет,

работники, являющиеся одинокими матерями и отцами, воспитывающие детей до 16 лет,

работники, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет,

работники, награжденные государственными наградами,

не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций,

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

Не допускать необоснованного увольнения работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №11), расписанием тренировок, годовым календарным планом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Привлечение работников учреждения 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 выходной и нерабочий праздничный день допускается только по письменному согласию работника и оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работников устанавливается в соответствии со статьями 115, 116 ТК РФ.

Очередность предоставления оплачиваемого отпуска определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых РАБОТОДАТЕЛЕМ с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней (ст. 115, 116 ТК РФ).

Тренерам, старшим тренерам, непосредственно осуществляющим программы спортивной подготовки, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28

календарных дней, и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней (ст.348.10 ТК РФ).

Оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, если имеется возможность его замещения.

Работникам Учреждения может предоставляться отпуск по личному заявлению без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работнику школы, воспитывающему детей-инвалидов по достижению ими возраста 18 лет, по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка (ст. 262 ТК РФ).

Работникам Учреждения предпенсионного возраста ежегодно предоставляются два дня на прохождение бесплатной диспансеризации с сохранением заработной платы.

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается локальным нормативным актом (Положением об оплате труда работников ГБУ «СШ № 2 Шелковского района») и утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников. В заработную плату входят: должностной оклад, компенсационные выплаты.

Работникам учреждения могут производиться доплаты стимулирующего характера (за показатели в работе, превышающие минимально требуемые, т.е. свидетельствующие о высоких достижениях и успехах в работе), которые устанавливаются в соответствии с «Положением об оплате труда работников ГБУ «СШ № 2 Шелковского» (Приложение №6).

Работники учреждения своевременно знакомятся с условиями оплаты труда и о введении новых норм труда извещаются не позднее, чем за 2 месяца.

Оплата труда совместителей производится за фактически выполненный объем работ.

Замещение отсутствующих по болезни или другим причинам работников оформляется приказом руководителя. Оплата производится со дня начала замещения с учётом содержания и объёма дополнительной работы. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2, ст.151 ТК РФ).

Заработная плата в учреждении выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата в учреждении выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Первая половина заработной платы выплачивается 25 числа текущего месяца, вторая половина заработной платы за отработанный месяц – 10 числа следующего месяца. Одновременно с выплатой заработной платы работникам выдаются расчетные листки. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив РАБОТОДАТЕЛЯ в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от РАБОТОДАТЕЛЯ, производится в день увольнения работника.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

РАБОТОДАТЕЛЬ в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Провести в ГБУ «СШ № 2 Шелковского района» специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

Обеспечить выполнение в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных следующими документами: «Соглашением по охране труда в ГБУ «СШ № 2 Шелковского района».

Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и вводный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда согласно плану мероприятий по охране труда.

Проводить со всеми сотрудниками ГБУ «СШ № 2» два раза в год инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, по пожарной безопасности.

Обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

Организовать проведение за счет собственных средств, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников учреждения. Обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

Сохранять место работы, должность и средний заработок за работниками учреждения 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).

Проводить своевременное расследование несчастных случаев во время тренировочного процесса в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

Создать в ГБУ «СШ № 2 Шелковского района» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома и представители коллектива работников.

Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ГБУ «СШ № 2 Шелковского района». В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

Совет трудового коллектива в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

Организовать контроль за соблюдением работодателем и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности.

Принимать участие в организации и проведении "субботников" в ГБУ «СШ № 2 Шелковского района» по уборке помещений, территории и своих рабочих мест в весенние и осенние месяцы года.

Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с действующим законодательством. 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 в размере 1% от начисленной заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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.

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

Осуществлять общественный контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью выплаты им заработной платы, компенсаций, пособий, доплат и надбавок.

Осуществлять контроль за расходованием средств профсоюзного бюджета.

РАБОТНИКИ обязуются:

Соблюдать требования охраны труда.

Проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний требований по охране труда.

Немедленно извещать руководство о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о несчастном случае во время работы или об ухудшении состояния своего здоровья.

Проходить обязательные медицинские осмотры по направлению работодателя.

РАБОТОДАТЕЛЬ и **ПРОФКОМ** с целью сохранения и развития кадрового потенциала, эффективного участия молодых работников (до 35 лет включительно) в реализацию программы развития Учреждения, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи, обязуются:

7.28.1. Создавать условия для реализации творческого потенциала молодежи, стимулирования её инновационной деятельности, а также с целью сохранения преемственности кадрового потенциала предприятия, развивать наставничество.

7.28.2. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников.

7.28.3. Обеспечивать закрепление наставников за впервые трудоустраиваемыми в Учреждение работниками, окончившими обучение в учебном заведении.

7.28.4. Предусматривать системой оплаты труда Учреждения ежемесячные стимулирующие выплаты молодым специалистам.

7.28.5. Содействовать организации активного отдыха, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей.

ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что: не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав, свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Совет трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

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

РАБОТОДАТЕЛЬ обеспечивает ежемесячное перечисление на счет городской профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет городской профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

РАБОТОДАТЕЛЬ предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития.

Члены Совета трудового коллектива включаются в состав комиссии ГБУ «СШ № 2 Шелковского района» по тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда.

Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от производственной работы, предоставляется один свободный день в месяц с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

РАБОТОДАТЕЛЬ учитывает мнение Совета трудового коллектива при рассмотрении следующих вопросов (ст. 371, 372 ТК РФ):

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 374 ТК РФ);

привлечение работников к сверхурочным работам в определённых случаях (ст. 99 ТК РФ);

очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (введение, замена, пересмотр) (ст. 159 ТК РФ);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

создание комиссий по охране труда (ст. 219 ТК РФ);

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

утверждение формы расчётного листка заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников за год.

Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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 меры их разрешения – забастовки.

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

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

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Совета трудового коллектива обязуется содействовать эффективной работе учреждения.

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

Пронумеровано, прошнуровано
скреплено печатью ГБУ « СШ №2 »

14 (Четырнадцатый) листов
« » 01 20 19 года

Директор ГБУ « СШ-2
Шевкунского района »:


/К.И.Пайзулаев/