

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения
Ставропольского края
«Спортивная школа олимпийского резерва по лёгкой атлетике»
на 2018-2020 годы

Коллективный договор с Приложениями
принят на общем собрании трудового коллектива
«16» марта 2018 года,
Протокол № 1

От работодателя:
Директор
ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике»

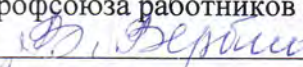

Н.Г. Лобойко

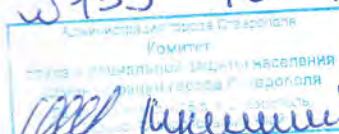
«16» марта 2018 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации
ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике»


О.В. Острейко

«16» марта 2018 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Ставропольской
Краевой организации Российского
профсоюза работников культуры
 В.Д.Вербицкая/
«16» марта 2018 г.

5139 10.04.18

Кулишова С.Е.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Ставропольского края «Спортивная школа олимпийского резерва по лёгкой атлетике» (далее по тексту – ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами, с целью определения взаимных обязательств работников ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике», и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда, в сравнении с установленными законами Российской Федерации.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

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

1.5. Настоящий коллективный договор заключен между работниками ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике», в лице представителя работников ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике» Острейко О.В., с одной стороны, именуемые далее «работники», и работодателем в лице директора ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике» Лобойко Н.Г., именуемый далее «работодатель», совместно именуемые «стороны», с целью регулирования социально-трудовых отношений в организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Стороны договорились, что текст настоящего коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике», а также расторжения трудового договора с руководителем ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике».

1.9. При смене формы собственности ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике», коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При реорганизации ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике», в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При ликвидации ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике», коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока ликвидации.

1.12. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию в течение срока действия договора и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива.

1.13. Ни одна из сторон, подписавших договор, не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых ими в настоящем коллективном договоре обязательств в течение всего срока действия договора.

1.14. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с ним, всех работников ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике», а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий настоящего коллективного договора (путём проведения собраний, конференций, отчётов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и другое).

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения коллективного договора.

1.16. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике», поручивших представлять его интересы, и обязуется строго выполнять положения трудового законодательства и настоящего коллективного договора.

1.17. Профсоюзный комитет, присущими ему способами, содействует эффективному выполнению задач, стоящих перед ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике», укреплению морально-психологического здорового климата в трудовом коллективе, успешному разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.18. Дополнительные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим договором, распространяются на работников – членов профсоюза, а также работников, уполномочивших профсоюзную организацию представлять через договор их интересы, при условии уплаты ими профкому ежемесячно средств, в размере одного процента от начисленной заработной платы.

1.19. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзом. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим договором.

1.20. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует до подписания следующего договора.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с главой 10-13 ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.3. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст.56 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор со всеми вновь поступающими на работу в ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике» работниками заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.5. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с ч. 2 или ч.3 ст. 61 ТК РФ, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования (ст. 61 ТК РФ).

2.7. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными Федеральными законами.

2.8. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.9. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.10. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.11. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

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

2.13. Срочный трудовой договор заключается:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера (ст. 59 ТК РФ).

2.14. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с установленным трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.15. Работодатель при приеме на работу (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника настоящим коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.16. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может негативно отразиться на тренировочном процессе или работе Учреждения;

- для продолжения работы при неявке на работу другого работника.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ).

2.17. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия может быть в следующих случаях:

- при производстве работ необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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 второй статьи 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.18. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.2. ТК РФ).

2.19. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Изменение определенных сторонами условий трудового договора, вводимые ст. 61 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором.

2.20. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то

работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике» работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.21. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ). Увольнение работников, являющимися членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3, или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.22. С приказом директора ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике» о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.23. Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.24. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт в день увольнения, а если в день увольнения работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.25. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несёт ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» п. 6 части первой ст. 81 или п. 4 части первой ст. 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлён до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать её не позднее трёх рабочих дней со дня обращения работника.

2.26. Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с коллективным договором.

2.27. Профсоюз обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике».

3.2. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 272 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальностей), учитывая рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации.

3.3.2. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального образования при получении ими соответствующего уровня впервые и в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Необходимость и сроки предоставления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем с учётом мнения профкома.

3.3.4. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии (главной) аттестационной комиссии.

3.3.5. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- работники, проработавшие в занимаемой должности менее 1 года;
- беременные женщины; женщины находящиеся в отпуске по беременности и родам; работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

3.3.6. В случае признания работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи ст. 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу), соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

3.4. Профсоюз осуществляет:

3.4.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации работников.

3.4.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации работников ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике», утверждению квалификационных характеристик работников.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике», и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ работодатель обязан письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

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

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьёй 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Высвобождаемому работнику предлагается вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, или вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа в ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике», соответствующая его квалификации, при отсутствии такой работы – иная имеющаяся у работодателя вакантная нижестоящая или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнять с учётом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

4.3. Стороны договорились считать, что при сокращении численности штатных работников ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике», преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся лицам, в семье которых нет других работников, с самостоятельным заработком.

Предпочтение на оставление на работе кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- имеющие более длительный стаж работы в ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике»;
- имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и Почётными грамотами;

Почётными грамотами;

- применяющие инновационные методы работы;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;
- работники моложе 18 лет;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

4.3. Беременные женщины и (женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, одинокие – при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. Работодатель обязуется принять меры по их трудоустройству по прежней профессии, специальности, квалификации у другого работодателя, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учётом пожеланий увольняемого на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

4.4. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике», сокращении численности или штата работников ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике», работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

4.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не менее 2-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.6. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за выполнением законодательства о труде, занятости, отстаивать интересы особо нуждающихся в социальной защите работников;
- рассматривать трудовые конфликты, связанные с сокращением рабочих мест и высвобождением работников;
- проводить разъяснительную работу по вопросам представления социальных гарантий высвобождаемых работников, оказывать первую правовую помощь и защиту членов профсоюза по приёму и увольнению;
- обеспечивать защиту и представительство работников – членов трудового коллектива в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением, или расторжением трудового договора;
- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике»;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

4.7. При появлении новых рабочих мест в ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике», в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике», в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике» должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

Рабочее время, и время отдыха работников ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике» регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и статьями настоящего коллективного договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка и должностными инструкциям работников ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике».

5.2. Работодатель обязуется обеспечить правильную организацию труда и должную трудовую производственную дисциплину в ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике».

5.3. Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

5.4. Для руководящего состава, работников из числа обеспечивающего, технического персонала учреждения устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), для работников из числа тренерского персонала устанавливается шестидневная 40-часовая рабочая неделя с одним выходным днём (воскресение).

5.5. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю.

5.6. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам с 13 до 13.48 часов.

5.7. В пятницу рабочий день сокращается на 1 час.

5.8. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на 1 час.

При совпадении выходного и праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.9. Общим выходным днём в ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике» считается воскресенье. Вторым выходным днём считается суббота.

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

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

5.11. Работа в выходные и нерабочие дни запрещена.

5.12. Привлечение работников ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

5.13. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до его начала.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии со ст. 124, 125 ТК РФ.

5.15. Работникам ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

5.16. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы - любое время в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

5.17. Помимо основного ежегодного оплачиваемого отпуска, всем работникам ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике» с учётом мнения первичной профсоюзной организации ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике», исходя из производственных и финансовых возможностей ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике» могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день (ст. 116, 119 ТК РФ) в количестве не более 14 календарных дней.

Стороны договорились, что дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска, продолжительность которого не менее 28 календарных дней.

5.18. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

5.19. Супруги (родители и дети), работающие вместе в ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике» имеют право на одновременный уход в ежегодный основной оплачиваемый

отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительностью, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.21. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- регистрации брака – до 5 календарных дней;

- рождения ребёнка – до 5 календарных дней;

- смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

А так же:

- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;

- для проводов детей в армию – 1 день;

- для празднования юбилейных дат (50, 55, 60 лет) – 3 календарных дня;

- председателю профкома – 3 календарных дня.

5.22. Работникам ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике», имеющим детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет, устанавливается дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

5.23. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 дней (Постановление от 20.11.2008 года № 870).

5.24. Профком ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике» обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. В целях повышения социального статуса работников Учреждения, стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике», в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы в соответствии с федеральными и региональными нормативными правовыми актами, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

6.2. Работодатель обязуется проводить политику, направленную на усиление материальной заинтересованности работников ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике» в

повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и роста квалификации.

6.3. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в ночное время и т.д.), иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике»;

- выплаты стимулирующего характера;

- премиальные выплаты.

6.5. Заработная плата работников ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике» не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации и Правительством Ставропольского края минимальных размеров оплаты труда, соответствующих профессиональных квалификационных групп.

6.6. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике».

6.7. Месячная заработная плата работника ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.8. Заработная плата выплачивается работникам в валюте Российской Федерации (в рублях) за текущий месяц не реже 2 раз в месяц по безналичному расчёту. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 число каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.9. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.10. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам. Доплата каждому работнику устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике». Система оплаты и стимулирования труда, в том числе в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается с соблюдением процедуры учета мнения представителя от трудового коллектива ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике».

6.11. В случае изменения фонда оплаты труда ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике» и (или) показателей, используемых при расчёте должностных окладов работников, с ними заключается дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

6.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

6.13. Заработная плата, не полученная в случае смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

6.14. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.15. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несёт ответственность в соответствии с ТК РФ и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового законодательства.

6.16. Для поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде, по согласованию с профкомом, работодатель применяет следующие виды поощрения, в соответствии с Положением по премированию работников ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике».

- **текущее премирование** (итоги работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев в случае качественного выполнения ими трудовых обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями работников, локальными нормативными актами Учреждения);

- **единовременное премирование** (по итогам работы за год, к ежегодному оплачиваемому отпуску, при наступлении знаменательного события или юбилея в жизни страны, трудового коллектива ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике», работника (день физкультурника, день защитника отечества, Международный женский день, юбилей Учреждения, юбилей работника).

6.17. Поощрения объявляются в приказе работодателя и доводятся до сведения всего трудового коллектива. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

Раздел 7. Обеспечение охраны труда и здоровья работников

7.1. Работодатель строит свою работу в соответствии с основными направлениями государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

7.2. Работодатель обязуется:

1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда.

3. В соответствии со ст. 226 ТК РФ определить порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда (размер средств, выделяемых на их выполнение, не может быть меньше, чем предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ставропольского края).

4. За счёт средств ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике» обеспечивать приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами сертифицируемой спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

5. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом РФ № 426 от 28.12.2013 года.

6. По результатам проведения специальной оценки условий труда осуществлять работы по охране и безопасности труда в прядки и сроки, установленные с учётом мнения представителя работников.

7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике» обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья занимающихся лиц, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике» по охране труда.

8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике».

9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ и вести их учёт.

10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными м (или) опасными условиями труда, предусмотренные ст. 221 ТК РФ.

11. Разработать (переработать действующие) правила и инструкции по охране труда для работников с учётом мнения представителя работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 212 ТК РФ).

12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

14. Создать в ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить представитель работников.

15. Для выполнения возложенных задач членам комиссии по охране труда и уполномоченным лицам профкома по охране труда предоставлять до трёх часов в неделю с сохранением среднего заработка.

16. Осуществлять совместно с представителем работников контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

18. Один раз в год информировать работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

19. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.3. Представитель работников:

1. Осуществляет контроль соблюдения законодательства по охране труда со стороны руководителя ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике».

2. Контролирует своевременную и в полном объёме, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

3. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике».

4. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

5. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

6. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях и т.д.) требует от работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

7. Осуществляет контроль за правильностью начисленных компенсационных выплат работникам – членам профсоюза за ущерб, причиненный в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями.

7.4. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда.
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

Стороны совместно организуют и проводят мероприятия по информированию, просвещению и обучению работников по вопросам, направленным на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику ВИЧ/СПИДА.

Раздел 8. Специальная оценка условий труда

8.1. Регулирование специальной оценки условий труда осуществляется Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.2. Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

8.3. Права и обязанности работодателя в связи с проведением специальной оценки условий труда (ст. 4 ФЗ – 426 «О специальной оценке условий труда от 28.12.2013 года):

Работодатель вправе:

1. Требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, обоснования её проведения.

2. Проводить внеплановую специальную оценку условий труда в порядке, установленном настоящим Федеральным законом.

3. Требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, документы, подтверждающие её соответствие требованиям, установленным ст. 19 ФЗ – 426 «О специальной оценке условий труда от 28.12.2013 года.

4. Обжаловать в порядке, установленном ст. 26 ФЗ – 426 «О специальной оценке условий труда от 28.12.2013 года действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Работодатель обязан:

1. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных ч. 1 ст. 17 настоящего Федерального закона.

2. Предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в ч. 2 ст. 8 настоящего Федерального закона, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда.

3. Не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты её проведения.

4. Ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

5. Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учётом результатов проведения специальной оценки условий труда.

8.4. Права и обязанности работника в связи с проведением специальной оценки условий труда (ст. 5 ФЗ – 426 «О специальной оценке условий труда от 28.12.2013 года):

Работник вправе:

1. Присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

2. Обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда (далее – эксперт), за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

3. Обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте в соответствии со ст. 26 настоящего Федерального закона.

Работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

8.5. Государственный контроль (надзор) и профсоюзный контроль за соблюдением требований настоящего Федерального закона (ст. 25 ст. 5 ФЗ – 426 «О специальной оценке условий труда от 28.12.2013 г настоящего Федерального закона ода): 1) государственный контроль (надзор) за соблюдением требований настоящего Федерального закона осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; 2) профсоюзный контроль за соблюдением требований настоящего Федерального закона осуществляется инспекциями труда соответствующих профессиональных союзов в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

9. Гарантии и компенсации

9.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать действующие нормативные правовые акты РФ в области защиты персональных данных работников;

- в соответствии с действующим жилищным законодательством, по согласованию с трудовым коллективом рассматривать вопросы улучшения жилищных условий работников;
- совместно с Профкомом готовить материалы на награждение работников, присвоение им почетных званий;
- способствовать работникам в своевременном оформлении пенсий по старости, которые оформляются по месту жительства;
- оказывать содействие в предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в детских дошкольных учреждениях;
- создать необходимые условия для прохождения работниками медицинских осмотров и один раз в год диспансеризации;
- в случае смерти работника оказывать помощь родственникам умершего в организации похорон;
- обязуется при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза производить ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Учреждения на расчетный счет профсоюзной организации членских взносов в размере 1% от суммы заработной платы каждого работника.

9.2. По согласованию с профкомом и в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, работникам может быть оказана материальная помощь. Решением об оказании материальной помощи и ее размерах принимает Работодатель на основании письменного заявления работника:

- при выходе на пенсию при стаже работы в Учреждении:
 - от 10 до 15 лет – до 2-х должностных окладов работника;
 - от 15 до 20 лет – до 3-х должностных окладов работника;
 - свыше 20 лет – до 4-х должностных окладов работника;
- к юбилейным датам рождения (50 лет и далее через каждые 5 лет) – в размере 1-го должностного оклада работника;
- к отпуску (один раз в год) на оздоровление – в размере 1-го должностного оклада работника;
- в случае временной нетрудоспособности по состоянию здоровья (более 2-х недель) в соответствии с медицинским заключением - в размере 1-го должностного оклада работника
- в случае смерти близкого родственника работника (супруг, дети, родители) – в размере 1-го должностного оклада.

9.3. Учреждение может выплачивает сверх установленного законодательством Российской Федерации денежное пособие работникам и членам их семей в возмещение вреда, причиненного при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- в случае гибели сотрудника – в размере 1-го должностного оклада;
- получения работником инвалидности – 1-го должностного оклада;

9.4. Председатель профкома не может быть уволен без предварительного согласия Ставропольского краевого Совета профсоюза работников культуры.

10. Осуществление контроля за выполнением обязательств коллективного договора

10.1. Контроль за выполнением обязательств настоящего Договора осуществляют Стороны, подписавшие его в согласованном порядке, формах и сроках.

10.2. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

10.3. Подписанный Сторонами Договор с приложениями, работодатель направляет в семидневный срок на уведомительную регистрацию в управление труда, социальной защиты и работы с населением Администрации города Ставрополя.

10.4. Отчеты сторон о выполнении обязательств коллективного договора заслушиваются на общем собрании работников один раз в год.

10.5. Для разрешения индивидуальных трудовых споров в Учреждении образуется комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работников и Работодателя. В период действия коллективного договора комиссия осуществляет постоянный контроль за соблюдением сторонами принятых обязательств.

10.6. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленных федеральным законом.

11. Обязательства профкома

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах», их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

11.2. Организовывать учёбу профсоюзного актива по вопросам охраны труда и совместно с работодателем контролировать состояние охраны труда в соответствии со ст. 20 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике». Осуществляет контроль за расходованием средств профсоюзного бюджета.

11.4. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

11.5. Направлять учредителю ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике» заявление о нарушении руководителем ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике», его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 95 ТК РФ).

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

11.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки.

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

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

11.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике».

11.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.12. Совместно с работодателем осуществляют подготовку материалов по награждению сотрудников, присвоения им званий. Стороны представляют работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

11.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике».

11.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ГБУ СК «СШОР по лёгкой атлетике». Стороны совместно проводят культурно-массовые мероприятия, посвященные и государственным и профессиональным праздникам, традициям коллектива (День физкультурника, День защитника Отечества, Международный день 8 марта).

11.15. Способствовать формированию солидарности, профессионального единства, взаимопомощи в коллективе.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении всего этого срока настоящий Договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

12.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

12.3. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на настоящем Договоре.

12.4. Неурегулированные разногласия между работодателем и профкомом по заключению, изменению и выполнению коллективного договора оформляются протоколом разногласий, профком имеет право инициировать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ.

