

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Директор МБУ СШ № 4 г.Туапсе
МО Туапсинский район


« 25 » февраля 2020 г.
С.А. Забураев
М.П. 

от «РАБОТНИКОВ»

Представительный орган работников


« 25 » февраля 2020 г.
Е.А. Оганезова
М.П.(при наличии)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

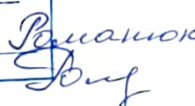
Муниципальное бюджетное учреждение спортивная школа № 4 г.Туапсе
муниципального образования Туапсинский район
(наименование хозяйствующего субъекта)

на период с «01» марта 2020 г.
до «28» февраля 2023 г.

Коллективный договор принят
на общем собрании работников
организации

Протокол от «21» февраля 2020 г. № 2

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения Туапсинского района»
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 25.02.2020 № 6
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Главный специалист С.А. Рачанок


1. Общие положения

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Сторонами коллективного договора являются муниципальное бюджетное учреждение спортивная школа № 4 г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район в лице директора Забураева Сергея Александровича именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице заместителя директора Оганезовой Екатерины Алексеевны, именуемый в дальнейшем «Представительный орган работников».

1.2. Целью коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Стороны договорились, что все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществляются за счет прибыли организации.

1.4. Для достижения поставленных целей:

1.4.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, согласование с Представительным органом работников проектов текущих и перспективных производственных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников организации.

1.4.2. Работники организации (далее – работники) обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.4.3. Представительный орган работников представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда; осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

1.5. Коллективным договором работникам устанавливаются льготы, преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.6. Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Федеральным, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действующими на территории, на которых распространяется на Работодателя.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения уровня гарантий и условий труда работников, в организации соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

1.7. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.7.1. Работодатель:

- признает Представительный орган работников единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;
- привлекает Представительный орган работников к участию в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, предоставляя Представительному органу работников полный объем информации о деятельности предприятия;
- незамедлительно информирует Представительный орган работников организации о поступлении в арбитражный суд заявления о признании Работодателя банкротом.

1.7.2. Представительный орган работников обязуется:

- строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;
- способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению ее прибыльной работы;
- вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;
- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;
- обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 1 марта 2020 г. (ст. 43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.2. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем, по согласованию с Представительным органом работников.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на Работодателя, и настоящим коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.4. Расторжение трудового договора с работниками, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с Представительным органом работников (ст. 82 ТК РФ).

2.5. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с Представительным органом работников, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

2.6. Работодатель принимает по согласованию с Представительным органом работников локальный нормативный акт по вопросам сохранения коммерческой тайны (перечень сведений, режим работы с документами и т.д.).

III. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Представительным органом работников (приложение № 1).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

В организации устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье;

Начало работы: 08 часов 30 минут, окончание работы 17 часов 30 минут.

Перерыв для отдыха и питания 1 час с 12:30 до 13:30.

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём воскресенье (либо другой день, предусмотренный в расписании занятий) для тренеров.

Для тренеров устанавливается продолжительность работы в соответствии с учебной нагрузкой, расписанием занятий, годовым учебным планом.

Работодатель предоставляет возможность приёма пищи между сменами тренировочных занятий.

Для сторожей устанавливается суммированный учёт рабочего времени учетным периодом квартал с работой в соответствии с графиком сменности.

Работодатель обеспечивает возможность для отдыха и приёма пищи в рабочее время.

В организации применяется односменная работа.

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.92), другими нормативными актами.

3.3. По соглашению сторон трудового договора работнику, как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязуется устанавливать неполное рабочее время по письменному заявлению:

- многодетных родителей (*Закон Краснодарского края от 22 мая 2005 № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»*);
- беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя) имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

3.4. В организации в связи с невозможностью соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – один год (1 месяц, 6 месяцев, другие периоды).

3.5. Работники в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, и с их письменного согласия, могут привлекаться к сверхурочным работам.

Привлечение работников к сверхурочным работам производится в случаях, определенных ст. 99 ТК РФ и по согласованию с Представительным органом работников.

Продолжительность сверхурочной работы не может превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.6. По распоряжению Работодателя отдельные работники, по необходимости, могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

Перечень должностей и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем является приложением к настоящему коллективному договору.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается с исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполни-

заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений и на основании письменного приказа директора, согласованного с Представительным органом работников.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

- в 2-кратном размере среднего дневного заработка с учетом компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- или по желанию работника - день оплачивается в одинарном размере и предоставляется другой оплачиваемый день отдыха.

Период для расчета среднего дневного заработка – один год.

3.8. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе сокращается на один час – для всех работников.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.9. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Представительным органом работников. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.11. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников:

- несовершеннолетние работники;
- жены военнослужащих;
- лица, награжденные нагрудным знаком Почетный донор России;
- «чернобыльцы»;
- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, Герои Социалистического Труда, Герои труда Кубани, полные кавалеры ордена Славы, полные кавалеры ордена Трудовой Славы;

- инвалиды войны,
- заслуженные работники социальной защиты населения Кубани;
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель),

воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокие матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет,

- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет).

3.12. Продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях, максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.13. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Работники др.), Работодатель не сокращает для работников месячную норму рабочего времени.

В случае привлечения к работе в эти дни оплата труда работников производится в 2-кратном размере среднего дневного заработка или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха.

Период для расчета размера среднего заработка работника – один год.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с утвержденным по согласованию с Представительным органом работников «Положением об оплате труда работников», «Положением об оплате труда заместителей директора». «Положение об оплате труда работников» и «Положение об оплате труда заместителей директора» устанавливают системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера.

«Положение об оплате труда работников» и «Положение об оплате труда заместителей директора» не является приложением к настоящему коллективному договору.

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. 23 числа – за первую половину текущего месяца, 8 числа следующего за отработанным месяцем – окончательный расчет.

Работникам, не позднее, чем за один день до выдачи или перечисления на зарплатную карту, выдаются или направляются по электронной почте (письменному заявлению работника) расчетные листки с указанием всех выплат, начислений и удержаний за месяц.

4.4. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды, информирует застрахованных лиц об их уплате.

4.5. За работниками в установленных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором случаях сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

4.6. Минимальный размер заработной платы работников организации устанавливается не ниже размера, определенного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае на соответствующий период. При этом он не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.7. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат).

4.8. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональные стандарты, утвержденные в установленном законодательством порядке.

4.9. Заработная плата отдельного работника организации максимальным размером не ограничивается.

4.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

Работодатель совместно с Представительным органом работников разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

4.11. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя в связи с задержкой заработной платы оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

4.12. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за

исключением несчастных случаев на производстве) за первые нетрудоспособности в размере среднего заработка.

4.13. Работникам организации выплачиваются следующие до надбавки, выплаты компенсационного характера:

за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (*размер устанавливается дифференцированно на основе результатов специальной условий труда*) в размере:

- класс вредности 3.1 – 4 % тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ);
- за сверхурочные работы не менее чем в двойном размере;
- за работу в выходной день не менее чем в двойном размере;
- за работу в ночное время в размере не менее 20 % часовой тар

ставки (должностного оклада);

- за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увели объёма работ, замещение временно отсутствующего работника не менее 50 вакантной ставке;

- за работу в иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

4.14. Работникам организации в соответствии с «Положением об оплате работников», «Положением об оплате труда заместителей директ выплачиваются стимулирующие выплаты.

К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия по итогам работы за месяц (*квартал, полугодие, год*);
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за профессиональное мастерство;
- надбавка за сложность и напряженность труда и другие.

4.15. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом показате результативности труда работников организации, установленных в «Положение оплате труда работников», «Положением об оплате труда заместител директора».

4.16. За работниками, проходящими обучение, переквалификацию направлению организации, сохраняется средний заработок.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

5.1. Работодатель проводит мероприятия по повышению квалификации (или) профессиональной переподготовке работников:

- в том числе в возрасте от 25 до 65 лет;
- организации профессионального обучения, дополнительного профессионального образования женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет;
- профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников предпенсионного возраста (в том числе с использованием региональных проектов (программ)).

5.2. Работодатель создает условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

5.3. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом реализует комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 606 "О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации").

5.4. Прием на работу иностранных граждан работодателем осуществляется в соответствии с законодательством и по согласованию с Представительным органом работников (п.5 ст.12 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10 "О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности").

5.5. Работодатель рассматривает с участием Представительного органа работников все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

Предварительно (не менее чем за три месяца) сообщает Представительному органу работников о возможном массовом увольнении работников, представляет Представительному органу работников экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего массового увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.6. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем в случае, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров, в том числе иностранной рабочей силы;
- организация подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

• по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

5.7. Работодатель производит увольнение работников по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

В случае проведения сокращения численности или штата Работодатель расторгает трудовые договоры в первую очередь с временными сезонными работниками, совместителями.

5.8. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется, по их желанию, один нерабочий день неделю с сохранением средней заработной платы для поиска работы.

5.9. За сокращаемым работником сохраняется право на все гарантии и льготы действующие в организации, в том числе и на повышение тарифа (оклада) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата до увольнения.

5.10. Высвобождаемым работникам предоставляется возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.11. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории работников предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также:

- воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста);
- одинокие матери, а также отцы, воспитывающие детей без матери до достижения детьми возраста 18 лет;
- обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- работающие инвалиды;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- лица, имеющие жилищную ипотеку;
- лица, в семье которых один из супругов длительное время (более года) стоит на учете в центре занятости населения и имеет статус безработного.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

- разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края;
- организует работу по охране труда, (ст. 217 ТК РФ);

- ежемесячно проводит День охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).
- назначает ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда (ст. 217 ТК РФ);
- обеспечивает постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст. 212 ТК РФ);
- обеспечивает обучение работников охране труда перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим;
- оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда;
- обеспечивает комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (ст. 212 ТК РФ).

6.2. Стороны создают совместную комиссию по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу, разрабатывают Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма профзаболеваний на 2020-2023 годы.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комиссии по охране труда по специальной программе, в том числе за счет средств Фонда социального страхования (ст. 218 ТК РФ).

6.3. Специальная оценка условий труда проводится в организации не реже чем 1 раз в пять лет, в соответствии с действующим законодательством.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включается Представительный орган работников.

При наличии мотивированного мнения Представительный орган работников обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

6.4. Работодатель и Представительный орган работников разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (приложение № 3).

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере не менее установленного ст. 226 ТК РФ, отраслевым соглашением.

Стороны принимают меры для получения разрешения от филиала регионального отделения Фонда социального страхования на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными (или) опасными условиями труда, для определения их пригодности к выполнению поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, 213 ТК РФ).

Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.5.2. Обеспечить за счет собственных средств:

- приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), смывающих обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- уход, хранение, стирку, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

- информирование работников о полагающихся СИЗ;

- рассматривать возможность с учетом мнения Представительного органа работников и своего финансово-экономического положения приобретение для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиты работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, также особых температурных условий или загрязнения (*Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»*).

6.5.3. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха и психологической разгрузки в рабочее время); помещения для приема пищи; для оказания медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

6.5.4. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда.

Не допускать снижение компенсационных мер в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер на момент вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, ставших основанием для реализации компенсационных мер.

6.5.5. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст. 157 ТК РФ).

6.5.6. Обеспечить работникам:

- при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на 2 рабочих дня (не менее двух, ст. 185.1 ТК РФ) один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.5.7. В учреждении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве в соответствии с законодательством.

6.6. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда различных категорий работающих.

6.7. Работодатель создает условия для работы доверенных лиц по охране труда. С этой целью, работодатель:

- проводит их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Фонда социального страхования), обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.8. Представительный орган работников проводит постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст. 370 ТК РФ).

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда выдают работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.9. Работодатель и Представительный орган работников обязуются:

- информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы

профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией;

- проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных;
- способствовать формированию толерантного отношения ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*);
- не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*).

6.10. Работодатель обеспечивает разработку, согласование Представительным органом работников и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

VII. Гарантии и компенсации

7.1. За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняется место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы, а также подлежат возмещению следующие расходы:

- по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- по найму жилого помещения (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- суточные в размере 100 руб. в сутки;
- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя (ст. 167, 168 ТК РФ).

7.2. Работодатель:

- заключает соглашения об информационном взаимодействии с Отделением Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю;
- своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды;
- ведет персонифицированный учет в соответствии с законом «О индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;
- своевременно предоставляет сведения о работниках в соответствующее Управление Отделения Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю;
- обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель:

- передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя или арендованные объекты спортивного назначения;
- обеспечивает техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст. 377 ТК РФ).

IX. Гарантии деятельности Представительного органа работников

9.1. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность Представительного органа работников.

9.2. Обеспечивать участие представителей Представительного органа работников в работе общих собраний (конференций) коллектива, акционеров по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают сотрудники учреждения для реализации уставных задач и предоставленных прав.

X. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

10.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.2. Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к коллективному договору, в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и приложения к нему обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками организации с объяснением причин их вызвавших.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

11.2. Представительный орган работников рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

11.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников или по его решению комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

11.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Мнение представительного
Работников в письменном
от «21» апреля 2022 г.
рассмотрено

**Правила
МБУ СШ Л**

Настоящие Правила
работников, основные
трудоого договора, ре
работникам меры поощ
регулирования трудовых с

1. Порядок

1.1. Трудовой догово
которых передается работн

1.2. Срочный трудо
определенных Трудовым к

1.3. Работник при по

- паспорт или ино

- трудовую книж

(статья 66.1 Трудового Код
договор заключается вперв

- документ, по

индивидуального (персонн
электронного документа;

- документы воин

подлежащих призыву на вое

- документ об обр

специальных знаний - при п
знаний или специальной под

- справку о нали

уголовного преследования ли
реабилитирующим основани
устанавливаются федерал
осуществляющим функции
политики и нормативно-прав

Представитель работодателя:

(указать: директор, генеральный директор и т.п.)



С.А. Забураев
(инициалы, фамилия)

«27» февраля 2023 г.

От представителей работников:

(указать: председатель профсоюзного комитета)

О.Е. Захарова
(подпись)

О.Е. Захарова
(инициалы, фамилия)

«27» февраля 2023 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

принятому на 3 (три) года,

(указать срок)

уведомительная регистрация органа по труду от 25 февраля 2020г. № 6

(коллективного договора)

**Муниципального бюджетного учреждения спортивной школы №4 г.
Туапсе муниципального образования Туапсинский район**

(наименование организации)

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения Туапсинского района» Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения изменения и дополнения к коллек. догов. Дата 28.02.2023 № 6 от 25.02.2020 Туапсинский специалист С.А. Роденко наименование должности, подпись, Ф. И. О.
--

Принят на общем собрании
работников

«27» февраля 2023 г.

Протокол № 6 (прилагается)

В соответствии
с решением общего собрания работников
в коллективный договор (регистрационный № 6 от 25 февраля 2020г.)
вносятся следующие изменения:

№ п\п	Номер мероприятия коллективного договора	Содержание мероприятия в старой редакции	Мероприятия, изложенные в новой редакции
1	П. 1.8. коллективного договора	1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 1 марта 2020 г. (ст.43 ТК РФ).	1.8. С 01.03.2023 г. срок действия коллективного договора продлен на три года.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к коллективному договору
между работодателем и работниками муниципального бюджетного
учреждения спортивной школой №4 г. Туапсе муниципального образования
Туапсинский район
(наименование работодателя)

"17" 02 2023 г.

г. Туапсе

Настоящее соглашение заключается между работодателем и
работниками муниципального бюджетного учреждения спортивной школой
№4 г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район
(наименование работодателя)
об изменении коллективного договора.

1. Пункт 1.8. коллективного договора дополнить абзацем следующего
содержания:
«С 01.03.2023г. срок действия коллективного договора продлен на 3
года».

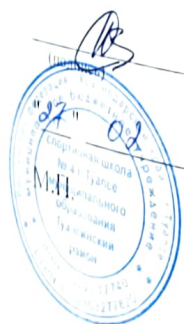
Остальные положения коллективного договора остаются неизменными.

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Директор
(должность)

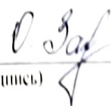
С.А. Забураев
(ФИО)

2023 г.



от «РАБОТНИКОВ»

Представительный орган
работников


(подпись)

О.Е. Захарова
(ФИО)

"17" 02 2023 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ

Сертификат 29506604513842569967847282462287250401

Владелец Забураев Сергей Александрович

Действителен с 13.03.2023 по 12.03.2024