Профком государственного автономного учреждения Новосибирской области «Спортивная школа олимпийского резерва водных видов спорта»
Председатель
_____ Г.М. Андриянова
подпись
«21» июня 2022
М.П.

Государственное автономное учреждение Новосибирской области «Спортивная школа олимпийского резерва водных видов спорта»

Директор
_____ С.В. Герасимов
подпись
«21» июня 2022
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное автономное учреждение Новосибирской области
«Спортивная школа олимпийского резерва водных видов спорта»
(ГАУ НСО «СШОР водных видов спорта»)
на 2022-2025 годы

Принят на собрании трудового коллектива,
протокол № 31 от « 09 » июня 2022

Департамент экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в Управлении по труду и эффективности деятельности муниципальных организаций мэрии города Новосибирска
Регистрационный № 24-22 от « 01 » 07 20 22 г.
Начальник управления _____ (Н.В. Лайкова)
(подпись) (инициалы, фамилия)

2022 год

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор государственного автономного учреждения Новосибирской области «Спортивная школа олимпийского резерва водных видов спорта» (ГАУ НСО «СШОР водных видов спорта») (далее – коллективный договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области» и Отраслевом соглашении по государственным автономным учреждениям, подведомственным министерству физической культуры и спорта Новосибирской области.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном учреждении Новосибирской области «Спортивная школа олимпийского резерва водных видов спорта» (ГАУ НСО «СШОР водных видов спорта») (далее – учреждение) заключаемым работодателем и работниками, в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- учреждение в лице директора Герасимова Сергея Валерьевича, именуемое далее Работодатель;
- работники организации в лице председателя Профкома государственного автономного учреждения Новосибирской области «Спортивная школа олимпийского резерва водных видов спорта» Андрияновой Галины Михайловны, именуемые далее Представительный орган работников.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен на период 2022-2025 годы, вступает в силу со дня подписания его сторонами и сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.4. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации учреждения

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

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем по согласованию с Представительным органом работников могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Такие акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.8. Стороны признают, что выполнение условий настоящего коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности деятельности учреждения, как источника экономической стабильности.

Для достижения этих целей:

- Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность учреждения. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность учреждения, соблюдать трудовую дисциплину, государственные нормативные требования по охране труда.
- Представительный орган работников обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, улучшению трудовой дисциплины.

1.9. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

1.10. Коллективный договор может быть изменен или дополнен в порядке, предусмотренном ТК РФ.

1.11. Отказ в одностороннем порядке от выполнения обязательств, указанных в настоящем коллективном договоре, не допускается.

Раздел 2. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

2.1. Общие основания заключения трудового договора.

2.1.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменном виде. Порядок заключения трудового договора и его условия определяются главой 11 ТК РФ и не могут ухудшать положение работника в сравнении с настоящим коллективным договором.

2.1.2. До заключения трудового договора Работодатель обязательно знакомит принимаемого работника с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, регулирующими трудовую деятельность работников.

2.1.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ следующие

документы:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.1.4. В соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.1.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.1.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсационные и стимулирующие выплаты. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.1.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2. Срочный трудовой договор.

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

2.2.2. На основании статьи 348.2 ТК РФ срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами.

2.2.3. Обязательным для включения в трудовой договор с тренером

является условие об обязанности тренера соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами).

2.3. Испытание при приеме на работу.

2.3.1. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.3.2. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев.

2.3.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

2.4. Дополнительная работа.

2.4.1. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

2.4.2. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

2.4.3. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

2.4.4. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

2.4.5. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения

дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.4.6. Выполнение дополнительной работы оформляется путем заключения дополнительного соглашения с работником, в котором указывается: содержание работы, ее объем, срок выполнения такой работы, размер доплаты.

2.5. Перевод на другую работу.

2.5.1. Перевод на другую работу без согласия работника допускается только в случаях, указанных в трудовом законодательстве.

2.5.2. Временный перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ).

2.5.3. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и порядке, предусмотренном ст. 72.2 ТК РФ.

2.6. Дистанционная работа.

2.6.1. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно в соответствии со ст. 312.1 ТК РФ.

2.6.2. Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов своей работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.6.3. Режим рабочего времени, продолжительность и периодичность выполнения трудовой функции дистанционно (удаленно), условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе, компенсация за используемое оборудование, принадлежащее работнику или арендованное им, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы, определяется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.6.4. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

2.6.5. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения ему заработной платы.

2.6.6. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях осуществляется в соответствии с порядком, установленным ст. 312.9 ТК РФ.

2.6.7. Локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционный характер работы принимается с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.6.8. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.7. Условия высвобождения кадров.

2.7.1. Стороны осуществляют анализ кадрового обеспечения учреждения работниками и планируют потребность учреждения в работниках определенных профессий.

2.7.2. Стороны оказывают содействие молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, оказывают содействие молодым тренерам с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

2.7.3. Работодатель обязуется уведомить профсоюзную организацию в письменной форме о предстоящем сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

К уведомлению прилагаются проекты приказов о сокращении численности или штатов работников, новая редакция штатного расписания, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.7.4. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.7.5. Стороны договорились считать массовым одновременное высвобождение 20% и более работников учреждения или ликвидацию учреждения.

2.7.6. Работодатель представляет работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ один день в неделю для самостоятельного поиска работы без сохранения заработной платы.

2.7.7. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) работников производить с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

2.7.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов могут иметь также лица:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- проработавшие в данном учреждении свыше 7 лет;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с заслугами в области физической культуры и спорта;
- не освобожденному от основной работы председателю первичной и (или) территориальной организации Профсоюза.

2.7.9. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работникам в соответствии со ст. 178, 180 ТК РФ.

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

2.7.11. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение Профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

При получении согласия Профкома на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

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

2.7.13. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения и истечения срока трудового договора после окончания беременности.

2.7.14. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации учреждения.

2.7.15. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению

численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в том же учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в учреждении.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в учреждении, а также, утвержденными работодателем графиками работы.

3.2. Для сотрудников, которые работают в режиме 40 – часовой рабочей недели с двумя выходными днями:

- рабочий день в учреждении начинается в 9-00 часов и заканчивается в 18-00 часов (понедельник – четверг).

- начало рабочего дня – 9-00 часов, окончание рабочего дня – 17-00 часов (пятница).

- обеденный перерыв: начало 13-00 часов, окончание 13-48 часов.

В летний период с 01.06 по 31.08 устанавливается следующий режим рабочего времени:

- начало рабочего дня – 9-00 часов, окончание рабочего дня – 18-00 часов (понедельник – четверг);

- начало рабочего дня – 9-00 часов, окончание рабочего дня – 16-00 часов (пятница);

- обеденный перерыв: начало 13-00 часов, окончание 13-36 часов.

3.3. Правилами внутреннего трудового распорядка для работников, в отношении которых по условиям работы в учреждении или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, предусмотрено введение суммированного учета рабочего времени.

3.4. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 «Сменная работа» ТК РФ).

3.5. Выполнение работы тренерским составом, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами тренера.

3.6. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы учреждения устанавливается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка.

3.7. Во время проведения профилактических работ в бассейне, не

совпадающие с очередным отпуском тренера, является рабочим временем. В это время они выполняют методическую, организационную работу в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала ремонтных и профилактических работ в бассейне.

Вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных, ремонтных и другим видам работы в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

Порядок и графики работ в период остановки функционирования бассейна утверждаются Работодателем.

3.8. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения тренер вправе использовать по своему усмотрению.

3.9. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.10. Для работников, которые по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени устанавливается особый режим работы - ненормированный рабочий день, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 101, 116, 119 ТК РФ). Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения в соответствии с Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск (Приложение № 1 к настоящему Коллективному договору).

3.11. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные

дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения 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.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с профсоюзным комитетом.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

3.12. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.13. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.14. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных

женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

3.15. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника, в т.ч. при временном закрытии учреждения.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Периоды отмены тренировочных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем тренеров и других работников учреждения.

3.16. Учебная нагрузка тренеров распределяется исходя из количества часов по учебному плану, укомплектованности групп.

Распределение учебной нагрузки осуществляется тарификационной комиссией. Состав и порядок деятельности тарификационной комиссии устанавливается, локальным актом учреждения (ст. 8 ТК РФ).

Персональный состав комиссии утверждается приказом руководителя на основании локального акта учреждения. В состав тарификационной комиссии включается председатель Представительного органа работников, по согласованию.

Объем тренировочной нагрузки более или менее нормы часов за должностной оклад устанавливается только с письменного согласия работника.

При распределении тренировочной нагрузки учитывается:

1) сохранение преемственности групп и объема нагрузки;

2) стабильность объема тренировочной нагрузки на протяжении всего года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по тренировочным планам и программам, сокращения групп.

3.17. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года Работодатель по согласованию с Представительным органом работников утверждает график отпусков. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

3.18. Оплата отпуска производится не позднее, чем за четыре дня до его начала. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени

начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.19. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

3.20. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.21. Учреждение, исходя из собственных внебюджетных средств и с учетом производственных и финансовых возможностей, может предоставлять работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска большей (по сравнению с предусмотренной законодательством) продолжительности, что определяется данным Коллективным договором.

Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам в следующих случаях:

- при рождении (усыновлении) ребенка в семье – 1 календарный день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- в случае регистрации брака работника – 3 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников – 3 календарных дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

3.22. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

3.23. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливается ежегодный 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 рабочий год не допускается.

Раздел 4. Оплата труда

4.1. В учреждении устанавливается повременная система оплаты труда. Труд работников оплачивается на основе должностных окладов, так же им выплачиваются доплаты и надбавки.

Критерии доплат и надбавок (за качество, важность, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты по итогам работы, за сложность, напряженность и особый режим работы) определены «Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения Новосибирской области «Спортивная школа олимпийского резерва водных видов спорта».

4.2. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случае установления на региональном уровне минимального размера оплаты труда выше, чем на федеральном уровне, применяется размер минимальной заработной платы, определенный соответствующим соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

4.3. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, производятся доплаты к должностным окладам.

4.4. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается повышение оплаты труда в размере до 12%.

4.5. За каждый час ночной работы производится доплата в размере 35% должностного оклада. Ночной считается время с 22 часов до 6 часов.

4.6. Выплата заработной платы производиться безналичным расчетом путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника два раза в месяц:

- заработная плата за первую половину месяца 25 числа расчетного месяца;
- заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 10 числа, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплат с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров начислений и удержаний.

4.7. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

4.8. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

4.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (часть 2 статьи 142 ТК РФ).

4.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.11. Изменение оплаты труда производится на основании «Положения об оплате труда»:

- при получении образования, дающем право на изменение заработной платы со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории, дающей право на изменение заработной платы, со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, дающем право на изменение заработной платы, со дня присвоения;
- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого года, не считая того, в котором данное решение принято.

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

4.13. Штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения.

Раздел 5. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Стороны договорились:

5.1. При наличии финансовой возможности выплачивать работникам разовую материальную помощь при прохождении дорогостоящего лечения, приобретение дорогостоящих медикаментов решение о порядке и размере частичной оплаты лечения принимается работодателем совместно с Представительным органом работников.

5.2. При наличии финансовой возможности, по решению руководителя учреждения, Работодатель может выплачивать Работникам единовременное материальное вознаграждение за счет экономии фонда оплаты труда, за счет приносящей доход деятельности:

- единовременное денежное поощрение в связи с юбилейными датами в размере одного должностного оклада и далее через каждые пять лет (женщины с 45 лет, мужчины с 50 лет);

- единовременное денежное поощрение в связи с праздничными датами и профессиональными праздниками (день физкультурника и др.) в размере одного должного должностного оклада или фиксированной суммы в пределах средств фонда оплаты труда;

- разовую материальную помощь на организацию отдыха и лечения при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск на основании личного заявления работника учреждения в размере одного должностного оклада;

- материальную помощь, в случае смерти близких родственников (отец, мать, брат, сестра, сын, дочь) в размере одного должностного оклада по решению руководителя при наличии соответствующих документов: заявление, свидетельство о смерти (брат, сестра подтверждение одной фамилии);

- в связи с регистрацией брака в размере одного должностного оклада при наличии соответствующих документов (заявление, свидетельство о заключении брака);

- в связи со стихийными бедствиями, кражами в размере одного должностного оклада.

5.3. Выплачивать Работникам единовременное материальное вознаграждение за счет средств профсоюзной организации:

- единовременное денежное поощрение в связи с юбилейными датами и далее через каждые пять лет (женщины с 45 лет, мужчины с 50 лет);

- материальную помощь, в случае смерти близких родственников (отец, мать, брат, сестра, сын, дочь) при наличии соответствующих документов: заявление, свидетельство о смерти (брат, сестра подтверждение одной фамилии);

- материальную помощь материальную помощь при прохождении дорогостоящего лечения, приобретение дорогостоящих медикаментов;

- в связи с регистрацией брака при наличии соответствующих документов (заявление, свидетельство о заключении брака);

- в связи со стихийными бедствиями, кражами.

В том числе выделяются денежные средства за счет средств профсоюзной организации на приобретение новогодних подарков для детей работников учреждения в возрасте до 14 лет включительно.

5.4. Организовывать корпоративные мероприятия направление на сплочение коллектива и создание благоприятного морально-психологического климата в учреждении.

В случае участия работников учреждения в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

5.5. При проведении аттестации работников соблюдаются следующие условия:

5.5.1. Оплата труда работников учреждения, установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с даты

присвоения квалификационной категории и действует в течение пяти лет со дня издания распорядительного акта о присвоении квалификационной категории.

5.5.2. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда, сохраняется не более чем на один год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до достижения до достижения им возраста трех лет;
- возобновления деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- ликвидацией учреждения, сокращения численности или штата.

Раздел 6. Диспансеризация

6.1. Работники проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья.

На время прохождения диспансеризации работники освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник получает право пройти диспансеризацию в том году, когда его возраст будет кратным трем. Возраст определяют по году рождения.

6.2. Работники, достигшие возраста сорока лет, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации.

6.3. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.3. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления.

Работник должен подать заявление на согласование своему непосредственному руководителю или лицу, которое временно исполняет его обязанности.

6.4. Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день, когда его освободили от работы. Таким документом может быть справка из поликлиники.

6.5. Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем

Раздел 7. Условия работы и охрана труда

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

7.2. Работодатель обязан обеспечить (ст. 212 ТК РФ):

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование в соответствии в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование в соответствии в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами.
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля уполномоченными лицами за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения

указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях охраны труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациям и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные медицинские осмотры.

7.4. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

7.5. Ответственный за требования охраны труда обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.6. Ответственный за требования охраны труда организует проверку знаний работников учреждения по охране труда.

7.7. Ответственный за требования охраны труда обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

7.8. Ответственный за обеспечение прохождения медицинских осмотров обеспечивает возможность прохождения 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.

7.9. При заключении трудового договора работники учреждения подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию).

В период действия трудового договора работники учреждения проходят обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний и спортивного травматизма.

Работодатель обязан организовать проведение обязательных предварительных и периодических (в течение трудовой деятельности, но не реже одного раза в год) медицинских осмотров (обследований) работников учреждения, с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы на время прохождения этих медицинских осмотров (обследований). Работники учреждения обязаны проходить указанные медицинские осмотры (обследования), следовать медицинским рекомендациям.

7.10. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения;
- обеспечить выборы уполномоченного лица по охране труда из состава профкома;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- осуществлять постоянный контроль соблюдения трудового законодательства по охране труда и обеспечения безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. 2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;
- участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда;
- проводить среди работников учреждения разъяснительную работу по выполнению работниками обязанностей в области охраны труда;
- осуществлять контроль соблюдения здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в том числе за обеспеченностью санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты, предоставлением в полном объеме льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и действующим Договором;
- регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;
- участвовать в расследовании несчастных случаев;
- вносить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда;

- помогать администрации в подготовке учреждения к открытию сезона и участвовать в комиссии по приемке учреждения.

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.1.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2.2. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, производить перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

8.2.3. В случае обращения работника за защитой своих прав, разъяснениями, разрешения спорной ситуации предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.2.4. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза,

для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.2.5. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы в размере 1% и перечислять их на расчетный счет профкома (областной организации Профсоюза).

8.2.6. По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счет профкома городской организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы в размере 1%.

8.2.7. Установить надбавку за счет средств от приносящей доход деятельности учреждения в размере 2500 рублей работнику учреждения, избранному председателем первичной профсоюзной организации (ст.377 ТК РФ), независимо от фактически отработанного времени (за исключением дней временной нетрудоспособности в случае утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы, а также необходимостью ухода за заболевшим членом семьи.).

8.2.8. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

8.2.9. Для выполнения профсоюзных обязанностей в течение недели членам профсоюзного комитета предоставляется от 6 до 10 часов рабочего времени в предпраздничные, предотпускные даты, а также в послепраздничный отчетный период.

8.2.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373, 374 ТК РФ.

8.2.11. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещения, принадлежащие Работодателю, либо арендуемые им здания, сооружения и другие объекты, а также спортивные сооружения необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

8.2.12. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации работников, проведению специальной оценки условий труда, охраны труда и других.

8.2.13 Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
-применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству, либо отраслевым или генеральному соглашениям.

8.3. Профком обязуется:

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

8.3.2. Содействовать реализации областного, городского и районного трехсторонних Соглашений, и настоящего коллективного договора.

8.3.3. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.3.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.3.5. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.3.6. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

9.3. Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав

приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

10.2. За три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

10.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для сторон. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора и при условии его выполнения, не выдвигаются новые требования. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий коллективный договор во время их действия, заинтересованная сторона обращается с письменным заявлением к другой стороне. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон и утверждаются на общем собрании трудового коллектива.

10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 рабочих дней после уведомительной регистрации.

10.5. Работодатель и Представительный орган работников обязуются разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и трудового законодательства, содействовать реализации их прав.

10.6. Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами, с этой целью создается комиссия в состав которой включаются представители работников и работодателя.

10.7. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают представители обеих сторон, подписавших настоящий коллективный договор.

10.8. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ

Приложение № 1
к Коллективному договору
2022 – 2025 годы

Перечень
должностей работников с ненормированным рабочим днем,
которым предоставляется дополнительный отпуск

Наименование должности	Количество календарных дней отпуска
заместитель директора	7
главный бухгалтер	7
главный инженер	5
начальник отдела	5
начальник обособленного структурного подразделения	5
заместитель главного бухгалтера	5
ведущий экономист	3
ведущий бухгалтер	3
ведущий юрисконсульт	3
ведущий эксперт в сфере закупок	3
ведущий специалист по кадрам	3
водитель автомобиля	3