

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения «Центр развития физической культуры и спорта Старооскольского городского округа»
на 2021-2024 годы

От работодателя:

Директор МБУ «ЦРФКиС»



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБУ «ЦРФКиС»

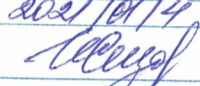
 Е.А. Горбачева

Б/п

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду администрации Старооскольского городского округа.

Регистрационный № _____ от «___» _____ 2021 года

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	
зарегистрирован в отделе по труду и социальному партнерству департамента по экономическому развитию администрации Старооскольского городского округа Белгородской области	
Дата:	« <u>20</u> » <u>01</u> <u>2021</u> г.
Регистрационный №	<u>2021/01/14</u>
Попись	
ответственного лица	

Принят на собрании трудового коллектива 18 января 2021 года

Протокол № 1 от 18 января 2021 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации) и направлен на обеспечение соблюдения трудовых и социальных гарантий работников организации и повышение их жизненного уровня, создание благоприятных условий деятельности организации.

1.2. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения. Сторонами коллективного договора являются: работодатель муниципального бюджетного учреждения «Центр развития физической культуры и спорта Старооскольского городского округа» (далее – Учреждение) в лице директора Печенских Александра Дмитриевича, уполномоченного в установленном порядке, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников БОТОО Профспорттур Российской Федерации, уполномоченная в установленном порядке, в лице ее Председателя Горбачевой Елены Анатольевны, именуемая далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.4. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12.01.2006 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, Отраслевого соглашения по территориальным органам и организациям Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека на 2016- 2018 годы (далее – Отраслевое соглашение).

1.5. Коллективный договор заключен уполномоченными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

1.5.1. Повышения уровня жизни работников организации;

1.5.2. Создания системы социально-трудовых отношений в организации, на принципах социального партнерства, максимально способствующих стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию и росту ее общественного престижа, и деловой репутации;

1.5.3. Установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

1.5.4. Создания благоприятного психологического климата в коллективе.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом.

1.6. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими

законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принцип социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятие обязательств, способствующие стабильной работе Учреждения.

1.7. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.8. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях ликвидации организации в течение всего срока проведения ликвидации, изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

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

1.10. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

1.10.1. Обеспечивать эффективное управление Учреждением, соблюдать законы Российской Федерации, иные нормативные акты, положения настоящего коллективного договора;

1.10.2. Добиваться стабильного финансового положения Учреждения, роста ее конкурентоспособности;

1.10.3. Обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

1.10.4. Создавать условия для профессионального и интеллектуального роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

1.10.5. Повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов Учреждения;

1.10.6. Выплачивать заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

1.10.7. Учитывать мнение **Профсоюзного комитета** по вопросам социально-трудовых отношений: оплаты труда, условий и охраны труда, рабочего времени, времени отдыха, установления социальных гарантий и льгот;

1.10.8. Выполнять в полном объеме обязательства **Работодателя** предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.11. **Профсоюзный комитет**, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников защищающий их социально-трудовые, экономические интересы, в т.ч. при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора и обязуется:

1.11.1. Способствовать устойчивой деятельности Учреждения;

1.11.2. Нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное своевременное и качественное выполнение работниками трудовых обязанностей;

1.11.3. Способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

1.11.4. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

1.11.5. Контролировать соблюдение **Работодателем** законодательства в сфере труда и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора; при условии выполнения **Работодателем** их положений, не использовать в качестве средства воздействия на работодателя – забастовки, голодовки, пикеты, иные формы протеста;

1.11.6. Обеспечивать членам **Профсоюзного комитета** защиту их прав, предусмотренных статьей 21 ТК РФ, трудовым договором и принимать меры по обеспечению выполнения ими трудовых обязанностей.

1.12. Работники обязуются:

1.12.1. Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

1.12.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и отдыха, инструкции по охране труда и другие локальные нормативные акты работодателя;

1.12.3. Способствовать повышению эффективности и производительности труда, беречь имущество организации, заботится об экономии электроэнергии и других ресурсов;

1.12.4. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать интересы других работников;

1.12.5. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с **Работодателем**. С учетом финансового и экономического положения **Работодателя** устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.13. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, Отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью коллективного договора. На титульном листе коллективного договора делается соответствующая отметка о принятых изменениях или дополнениях к коллективному договору.

1.14. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, принимаемые **Работодателем**, не должны противоречить положениям действующего трудового законодательства и распространяющихся на организацию «Соглашений», настоящего коллективного

договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры работников при приеме и на работу в Учреждение.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между **Работодателем** и работником оформляются путем заключения трудового договора – «эффективного контракта» в письменной форме в 2-х экземплярах – по одному для каждой из сторон.

При приеме на работу **Работодатель** обязуется знакомить работника действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами действующими у работодателя и имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника.

2.2. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных статьями 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются законодательством Российской Федерации с учетом законодательства о профилактике коррупционных и иных правонарушений.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя – не более шести месяцев).

Переподготовка и повышение квалификации, а также иные мероприятия по профессиональному развитию иных категорий работников за счет средств **Работодателя** осуществляются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, и по инициативе **Работодателя**.

При направлении **Работодателем** работника на мероприятия по профессиональному развитию с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и среднемесячная заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для прохождения мероприятий по профессиональному развитию с отрывом от работы, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки и в соответствии с локальными нормативными актами работодателя.

2.7. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и **Работодателем**, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.8. **Работодатель** в случае изменения организационных условий труда организации предлагает работнику все имеющиеся у него вакансии.

Работнику организации, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное

работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.9. **Профсоюзный комитет** обязуется обеспечивать защиту и представительство работника – члена Профсоюза по заявлению в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени и конкретная продолжительность ежедневной работы, начала и окончания рабочего времени, перерыв для отдыха и питания определяется трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными **Работодателем**.

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

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени (36 часов) может быть увеличена до 40 часов в неделю с выплатой работнику ежемесячной денежной компенсации в размере, установленном коллективным договором.

3.3. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением случаев, когда меньшая продолжительность рабочей недели предусмотрена иными законодательными актами Российской Федерации.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.4. Отдельные работники могут по распоряжению **Работодателя** при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы;
- работы на условиях ненормированного рабочего дня.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается с учетом мнения **Профсоюзного комитета** коллективным договором.

3.6. По инициативе **Работодателя** работники могут привлекаться к сверхурочной работе, то есть работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при ненормированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

Работа в выходной день оплачивается в однократном размере компенсации отгулом. При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодные дополнительные отпуска в соответствии с Правилами предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 11.11.2002 № 884;

4.3. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями.

Дополнительные оплачиваемые отпуска (*вариант – отпуска без сохранения заработной платы*) предоставлять работникам организации в следующих случаях:

а) матери (отцу), либо другому лицу (опекуну, попечителю, воспитывающему ребенка, - учащегося младших классов (1-4 класс) в День знаний 1 сентября один день;

б) в связи с рождением или усыновлением ребенка 1 день;

в) в связи с бракосочетанием работника или детей работника 2 дня;

г) в связи с переездом на новое место жительства 1 день;

д) для участия в похоронах родных и близких 3 дня и т.п.

Продолжительность, порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются коллективным договором.

4.4. Женщинам, работающим в организации и имеющим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет, Работодатель предоставляет первоочередное право на получение отпуска в летнее или другое удобное для них время.

4.5. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. **Работодатель** обязуется оплачивать труд работников на основании *Положения об оплате труда работников МБУ «Центр развития физической культуры и спорта Старооскольского городского округа», утвержденного приказом Учреждения от 16 декабря 2019 года № 01-01/190.*

Премирование работников осуществляется согласно *Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, утвержденного приказом Учреждения от 23 декабря 2019 года № 01-01/195.*

Работодатель обязуется обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.2. **Работодатель** создает условия для оплаты труда работников в зависимости от сложности, на основе оценки сложности труда работников по результатам и качества работы, а также повышения качества оказываемых услуг.

5.3. **Работодатель** обеспечивает выплату заработной платы в рублях не реже чем каждые полмесяца (*на лицевой счет работника 3 и 18 числа каждого месяца*).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы **Работодатель** обеспечивает ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины работодателя. **Работодатель** извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.4. При установлении и изменении (совершенствовании) системы оплаты труда работников **Работодатель** обеспечивает реализацию норм Трудового Кодекса Российской Федерации, федеральных законов, нормативных правовых актов Российской Федерации:

- установление фиксированного размера должностного оклада работников с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным группам соответствующих профессиональных квалификационных групп, утвержденных Минтрудом России, по должностям работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов);

- оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее размеров, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации (*не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника*

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

- установление по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплаты за выполнение дополнительной работы (Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения за совмещением им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Учреждения за расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы);

- сверхурочной работой является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно).

- выплату работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, и специальной оценки условий труда, проведенной соответствующим уполномоченным органом (Доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится работникам Учреждения в размере до 10 процентов от базового должностного оклада. Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда для указанных категорий работников (за исключением руководителя Учреждения) устанавливается приказом руководителя Учреждения.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны признают необходимость в обеспечении государственных нормативных требований охраны труда в соответствии с законодательством рассматривают охрану труда и здоровья работников как одно из приоритетных направлений работы.

6.2. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей **Работодателя** и **Профсоюзного комитета** в количестве по 3 человека с каждой стороны.

6.3. Работодатель:

6.3.1. обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда, внедряет современные технологии производства, предупреждая профессиональный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (*Приложение №1*);

6.3.2. создаёт и обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в организации на основании утвержденного в организации положения (стандарта) с учетом приказа Минтруда России от 19.08.2016 № 438н

6.3.3. создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, при численности работников более 50 человек (ст. 217 ТК РФ);

6.3.4. предоставляет помещение для заседаний комиссии по охране труда, средства связи, необходимые для работы, техническое и другое материальное обеспечение, организует прохождение обучения членов комиссии с проверкой знаний требований охраны труда;

6.3.5. разрабатывает с учетом приказа Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» и осуществляет конкретные мероприятия по улучшению условий труда, по предупреждению несчастных случаев профзаболеваний и обеспечивает их выполнение;

6.3.6. принимает меры по недопущению к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение с проверкой знаний требований охраны труда и инструктаж по охране труда;

6.3.7. организует работу кабинета охраны труда и (или) уголка охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17.01.2001 № 7 «С утверждением рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда»;

6.3.8. осуществляет беспрепятственный допуск уполномоченных представителей Профсоюза к проведению проверок условий и охраны труда, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников;

6.3.8. обеспечивает проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах с участием представителей **Профсоюзного комитета** не реже одного раза в пять лет, исходя из результатов которой, проводится работа по охране труда и улучшению условий труда в организации;

6.4. Работник обязан немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на рабочем

месте, или об ухудшении своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Приоритетными направлениями совместной деятельности являются:
 привлечение работников в организацию,
 содействие работникам в профессиональном развитии и получении
 дополнительного профессионального образования,
 служебный рост,
 социальная защищенность.

7.2. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодежи - считается молодым специалистом работника в возрасте до 30 лет, имеющего высшее или среднее профессиональное образование, принятого на работу на основании трудового договора.

7.3. Стороны активно используют институт наставничества с привлечением к этой работе наиболее опытных работников.

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификации. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе имеют работники:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- председатель **Профсоюзного комитета**, не освобожденный от основной работы.

7.6. Стороны ежегодно рассматривают вопросы занятости и переподготовки высвобождаемых работников.

7.7. Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставляются работникам своей организации, в том числе и работающим в условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.8. В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника **Работодатель** переводит его на должность, соответствующую его образованию или переобучает за счет собственных средств.

7.9. **Работодатель** обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.10. Стороны информируют работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

7.11. **Работодатель** оказывает материальную помощь по заявлению работника в соответствии с Положением об оказании материальной помощи.

7.12. **Работодатель** при наличии финансовых средств оказывает материальную помощь работникам:

7.12.1. в связи с семейными обстоятельствами в размере 50% должностного оклада;

7.12.2. в связи со смертью близких родственников в размере 50% должностного оклада;

7.12.3. в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству **Профсоюзного Комитета**.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

8.1. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников - членов Профсоюза, уполномочивших представлять свои интересы профсоюзную организацию и ежемесячно перечисляющих на расчетный счет **Профсоюзного комитета** членские профсоюзные взносы в размере 1% от своей заработной платы.

8.2. В соответствии с частью 4 статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации **Работодатель** обязуется отчислять денежные средства **Профсоюзному Комитету** на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере 0,2 процентов от поступлений от оказания организацией услуг (выполнения работ) относящихся в соответствии с уставом организации к основным видам деятельности, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также от иной приносящей доход деятельности.

Условия и порядок расходования указанных средств определяются в коллективном договоре и могут быть направлены на:

оплату летнего и зимнего отдыха детей работников; оплату детских дошкольных учреждений для детей работников, относящихся к низкооплачиваемым категориям;

выплату семье умершего (погибшего) работника в случае смерти, связанной с исполнением трудовых обязанностей, единовременного пособия в размере, предусмотренном на эти цели коллективным договором или локальным нормативным актом организации;

выплату в связи с необходимостью лечения работника, члена его семьи.

8.3. По письменному заявлению работников, не являющихся членами **Профсоюзного Комитета**, **Работодатель** обязуется перечислять на счет **Профсоюзного комитета** денежные средства из их заработной платы. (Условия и порядок перечисления денежных средств определяется в коллективном договоре (ст.377 ТК РФ, ст. 28 п.4 Закона о профсоюзах).

8.4. **Работодатель** содействует деятельности **Профсоюзного Комитета** реализации законных прав работников и их представителей и обязуется оказывать содействие деятельности **Профсоюзного Комитета**, не препятствовать вступлению работников в **Профсоюзный Комитет** и его органы; не препятствовать осуществлению **Профсоюзным Комитетом** контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 Закона о профсоюзах).

8.5. Работодатель представляет **Профсоюзному Комитету** в бесплатное пользование помещение, расположенное по адресу: проспект Комсомольский, 6, оборудованное телефоном, с возможностью пользования электронной факсимильной связью, по мере необходимости обеспечивает за свой счет содержание данного помещения.

8.6. Для осуществления уставной деятельности **Профсоюзного комитета** **Работодатель** бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.7. **Работодатель** допускает проведение в рабочее время профсоюзных собраний при условии согласования **Профсоюзным Комитетом** времени и проведения не позднее чем за 3 дня.

8.8. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от работы представителям **Профсоюзного Комитета** в комиссиях организации предоставляется свободное время с сохранением среднемесячного заработка за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей:

8.8.1. председателю **Профсоюзного Комитета** 4 часа в неделю;

8.8.2. членам выборных профсоюзных органов и профсоюзным представителям 2 часа в неделю.

8.9. увольнение работников, являющихся членами **Профсоюзного Комитета**, производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации с учетом мотивированного мнения **Профсоюзного комитета**.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Условия настоящего коллективного договора обязательны для выполнения его сторонами.

9.2. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией, состоящей из представителей **Работодателя** и **Профсоюзного комитета** на паритетной основе.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий (*Приложение № 2*).

9.3. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) **Профсоюзного Комитета** и организации не реже одного раза в год.

9.4. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны вступают в

переговорный процесс и принимают дополнительные согласованные меры обеспечению выполнения этих обязательств.

9.5. Настоящий коллективный договор подписан в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

9.6. Коллективный договор с Приложениями принят на конференции (собрании) работников.

9.7. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями **Работодатель** в семидневный срок со дня подписания направляет в уполномоченный орган по труду уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников **Работодателя** (его филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

9.9. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Представитель Работодателя:

Инструктор-методист

Осипов Николай Васильевич

МП



[Handwritten signature in blue ink]

Представитель работников:

Председатель Профсоюзного Комитета

Горбачева Елена Анатольевна

МП

8/11

[Handwritten signature in blue ink]

План мероприятий
по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней
профессиональных рисков (заболеваний) в муниципальном бюджетном
учреждении «Центр развития физической культуры и спорта
Старооскольского городского округа» на 2021 год


№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные лица	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1	2	3	4	5
Организационные мероприятия:				
1	Проведение инструктажей (вводного, первичного, повторного, внепланового, целевого) и обучения по охране труда	Горбачева Е.А. заместитель директора	В течение всего года по графику	
2	Разработка и пересмотр инструкций по охране труда (при необходимости)	Горбачева Е.А. заместитель директора	В течение всего года	
3	Актуализировать должностные инструкции (приведение в соответствие должностных инструкций с реально выполняемой работой)	Горбачева Е.А. заместитель директора	В течение всего года	
4	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	Печенских А.Д. директор	В течение всего года	
5	Организация физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе по внедрению ГТО, оплата работы инструкторов-методистов	Жиляков Е.И. заместитель директора	В течение всего года	
6	Проведение производственной	Волобуева М.С.	Каждый день, в течение	

гимнастики		всего года	
------------	--	------------	--

составления: 24.12.2020 год

Председатель комиссии по проведению специальной оценки условий труда

директор
13.01.21
подпись)
д)




(подпись)

А.Д. Печенских
(ФИО)

Члены комиссии по проведению специальной оценки условий труда:


заместитель директора
13.01.21
подпись)
д)



(подпись)

Е.А. Горбачева
(ФИО)

заместитель директора
13.01.21
подпись)
д)



(подпись)

Е.И. Жилияков
(ФИО)

инструктор-методист
13.01.21
подпись)
д)

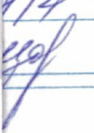


(подпись)

М.С. Волобуева
(ФИО)

ской




трудо

ВОР
социальном
экономическому
районского
области
13.01.21





Приложение № 2
к Коллективному договору

**Ответственные лица от Работодателя и Профсоюзного комитета за
выполнение конкретных мероприятий по коллективному договору**

От работодателя:

Ченских А.Д. 
Соедов А.Н. 
Побуева М.С. 

От работников:

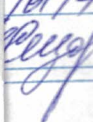
Галкина А.Н. 
Марченко Л.И. 
Жиляков Е.И. 

неско

и
а

по тр

ОГОВОР
ду и социа
экономичес
ароскопль
ской облас

10/14


скреплено печатью
примечание, проинформировать
и
Листов

