



**МИНИСТЕРСТВО
СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ул. Кулакова, д.20, корп. 1
г. Москва, 123592

Тел.: (498) 602-84-10
e-mail: msrmo@mosreg.ru

09.06.2017 № 19-Сех-4199/14-03

на № _____ от _____

МУ «Спортивная школа
олимпийского резерва по
лыжным гонкам»

142132, Московская область,
г. Подольск, пос. Дубровицы,
д. 50

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации соглашения, коллективного договора

В соответствии с Административным регламентом предоставления государственной услуги «Регистрация Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения, Соглашения о минимальной заработной плате в Московской области, областных отраслевых (межотраслевых), территориальных и иных соглашений, а также коллективных договоров», утвержденным распоряжением Министерства социального развития Московской области от 18.08.2016 № 19-РВ, Министерство социального развития Московской области уведомляет о регистрации коллективного договора МУ «Спортивная школа олимпийского резерва по лыжным гонкам». Регистрационный номер 972/2017 от 01.06.2017.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и обязательствами соглашений, принятых на вышестоящих уровнях социального партнерства и действующих на территории Московской области, не выявлены.

Первый заместитель министра

Н.Е. Ускова

**Муниципальное учреждение
"Спортивная школа олимпийского резерва по
лыжным гонкам"**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУ СШОР по лыжным гонкам
на 2017-2020 г.г.**

**Принят на собрании трудового коллектива
МУ СШОР по лыжным гонкам**

« 01 » марта 2017 г.

Протокол № 1

Г.о. Подольск

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МУ СШОР по лыжным гонкам на 2017-2020 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в организации на основе согласования взаимных интересов Сторон.

1.2. Коллективный договор составлен с учетом правовых требований:

- Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Закона МО «О социальном партнерстве в Московской области»;
- Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения:

между Московским областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей Московской области и Правительством Московской области;

- Подольского городского трехстороннего соглашения;

1.3. Сторонами коллективного договора являются: МУ СШОР по лыжным гонкам, представленный в лице Ефимовой Таисии Васильевны, именуемый далее - «Работодатель» и сотрудники МУ СШОР по лыжным гонкам, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, в лице ее Председателя Ефимовой Ирины Юрьевны, именуемой далее «Профсоюз».

1.4. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам:

- условий труда и его оплаты;
- занятости и профессиональной подготовки кадров;
- закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий сотрудников;

- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующих стабильной работе МУ СШОР по лыжным гонкам.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочий представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе - совместителей).

1.7. Коллективный договор заключен сроком на три года, и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.8. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.9. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

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

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

1.12. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое

действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.16. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

2. Трудовые отношения

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

2.2. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в организацию, обязано предъявить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- медицинская книжка с результатами предварительного медицинского освидетельствования.

- справка из полиции об отсутствии судимости;

2.3. Работодатель и Профсоюз договорились:

- при приеме на работу (до подписания трудового договора), Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующим Уставом МУ СШОР по лыжным гонкам, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- изменение определенных сторонами условий трудового договора, оформлять дополнительными Соглашениями в письменном виде, в двух экземплярах;
- формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются службой кадров и согласовываются с профсоюзным комитетом;
- при заключении трудового договора работник по желанию может воспользоваться консультацией профсоюзного комитета.

2.4. Трудовой договор может быть заключен, как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет, который оформляется в соответствии ст. 59. Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Прием на работу или перевод на другую работу оформляется приказом Работодателя, издаваемый на основании трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ объявляется под роспись в 3-х дневный срок со дня подписания трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

2.6. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Администрация обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня

фактического допущения работника к работе.

2.7. 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, определяется гл. 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. ст.72-1, 72-2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. 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.

2.10. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Работодатель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.11. Прекращение действия трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.12. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный, на неопределенный срок, письменно предупредив об этом администрацию за две недели.

По истечении указанного срока об увольнении работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор, может быть, расторгнут в срок, о котором просит работник.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок, может быть, расторгнут по инициативе работника, по соглашению сторон и иным основаниям, предусмотренным ТК РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом. Днем увольнения считается последний день работы.

2.13. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.14. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (пункт 4 ст. 83 ТК РФ);

- возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности (пункт 13 ст. 83 ТК РФ).

2.15. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение

(профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;

2.16. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством и Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Городской округ Подольск Московской области», осуществляющих спортивную подготовку.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Городской округ Подольск Московской области», осуществляющих спортивную подготовку.

- доплаты или повышения ставок и окладов за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;

3.3. При нарушении установленного срока выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации согласно ст.236 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

3.4. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые два дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

3.5. Размер оплаты нерабочих праздничных дней определяется Работодателем в процессе переговоров с Профсоюзом в соответствии со ст.112 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Изменение оплаты труда производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при отработке в течение трех или пяти лет

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

3.7. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты

труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.8. Оплата труда работников, имеющих почетное звание осуществляется в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Городской округ Подольск Московской области», осуществляющих спортивную подготовку.

3.9. Оплата за совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, в том числе по должностям и профессиям, относящимся к разным категориям работников без ограничения перечня совмещаемых профессий (должностей) и без ограничения этих доплат в пределах экономии средств на оплату труда. Также производить доплату специалистам за выполнение наряду со своей основной профессией обязанности отсутствующего сотрудника.

3.10. Премирование работников учреждения осуществляется за счет экономии фонда заработной платы и фонда, запланированного на премирование.

3.11. При формировании фонда оплаты труда МУ СШОР по лыжным гонкам могут предусматриваться дополнительные средства для выплат стимулирующего характера в размере от 1 до 10 процентов фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующий фонд оплаты труда в МУ СШОР по лыжным гонкам финансируется из 2-х источников: бюджетных ассигнований и внебюджетных средств (средств от оказания платных услуг).

Виды и размеры выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с положением «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в МУ СШОР по лыжным гонкам. При наличии средств от оказания платных услуг по статье расходов для стимулирования основного персонала, в соответствии с положением «О порядке и условиях предоставления платных услуг населению МУ СШОР по лыжным гонкам, утвержденным Постановлением Главы Городского округа Подольск.

В учреждении предусматриваются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам года за счет средств экономии заработной платы, которые выплачиваются на основании приказа руководителя с учетом мнения представительного органа работников.

Установление выплат стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты, работникам учреждения производятся с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников учреждения или на основании коллективного договора.

Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера должностного оклада, тарифной ставки.

Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет средств, полученных от платных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается в размере до 3-кратного размера должностного оклада, тарифной ставки. Ежемесячные выплаты осуществляются на основании Постановления Главы Городского округа Подольск «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Городского округа Подольск Московской области», осуществляющих спортивную подготовку.

3.12. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению директора МУ СШОР по лыжным гонкам, с отрывом от производства, за время всего обучения предоставляется учебный отпуск с сохранением заработной платы.

3.13. Зарботная плата выплачивается путем перечисления на банковские счета два раза в месяц: зарплата 5 числа месяца за предыдущий месяц, аванс 21 числа месяца.

В случаях, когда выплаты заработной платы совпадают с выходными или праздничными днями, выплату заработной платы производить накануне. Выплата заработной платы производится по банковским картам на банковские счета.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала, или по желанию работника включается в окончательный расчет за месяц, в котором предоставлен отпуск.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам. Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

3.14. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.15. Месячная заработная плата работника муниципального учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой соглашением между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организации Профсоюзов» и объединением работодателей «Московский областной союз промышленников и предпринимателей» Московской области, (ст.133.1 ТК РФ).

3.16. Осуществлять оплату труда сотрудников, замещающих отсутствующих работников по причине временной нетрудоспособности, в следующем за выполнением работы месяце, по приказу директора МУ СШОР по лыжным гонкам.

3.17. Работодатель обеспечивает гласность в формировании и исполнении сметы внебюджетных средств. Ежегодно информировать коллектив муниципального учреждения о финансово-хозяйственной деятельности и финансовом положении муниципального учреждения на собрании трудового коллектива.

3.18. Выплаты компенсационного характера предусмотрены Трудовым Кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), графиками сменности и графиком отпусков.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения их в действие.

4.2. Продолжительность рабочего времени работникам МУ СШОР по лыжным гонкам устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации:

-администрация и младший обслуживающий персонал - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота, воскресенье, при этом устанавливается продолжительность рабочего времени - 8 часов в день (40 часов в неделю). Она может отличаться от стандартной, работнику могут быть установлены другие выходные дни по его заявлению.

- тренеры – 24 часа тренерская работа, 16 часов- учебно – методическая.

-женщинам работающим в МУ СШОР устанавливается 36-часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов) на основании Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 года № 298-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" (с изменениями от 24.08.1995г.).

Время для отдыха и питания сотрудников учреждения предоставляется перерыв 1 час, с 13-00 до 14-00 часов.

Перерывы для отдыха и питания тренеров устанавливаются в течение перерывов между тренировками.

4.3. Время ежедневного начала работы учреждения - 08 часов, время окончания работы учреждения – 20.00 часов.

4.4. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка «Учреждения» (ст. 91 ТК РФ) графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения представителя профсоюзной организации, положением об организации дежурств в выходные дни, положением о ненормированном рабочем дне, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом «Учреждения».

4.5. Согласно планам проведения массовых мероприятий на территории Городского округа Подольск, утвержденных администраций Городского округа, а также планам МУ СШОР по лыжным гонкам, утвержденным Директором - работники могут привлекаться к участию и проведению соревнований в выходные и праздничные дни, с последующим предоставлением отгула либо оплаты в двойном размере согласно ТК РФ.

4.6. Объем учебной нагрузки тренерам устанавливается работодателем исходя из муниципального задания, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения. Верхний предел учебной нагрузки не установлен.

4.7. В зависимости от муниципального задания, количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка тренеров может быть разной в первом и втором учебных полугодиях

4.8. Уменьшение или увеличение нагрузки тренера в течение года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, а также в случаях сокращения количества воспитанников в группах, несоответствия возраста воспитанников муниципальному заданию.

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

4.9. Составление расписания занятий групп осуществляется с учетом действующих санитарных правил и норм, обеспечения учебно-тренировочных занятий, а также рационального использования рабочего времени тренера.

4.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

При необходимости ухода в отпуск вне графика, работник обязан подать заявление на имя Администрации с указанием причины переноса.

4.12. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

4.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Приложением № 3.

4.14. Работник обязан поставить в известность администрацию в устной или другой

форме об отсутствии его на работе по уважительной причине. О том, что находится на больничном, работник должен поставить в известность администрацию в день открытия больничного листа.

4.15. Работодатель обязан организовать учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.16. График работы тренеров и иных работников утверждается приказом руководителя.

4.17. В каникулярное время вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.18. Работником предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные отпуска большей продолжительностью.

Директору, заместителю директора, старшему инструктору-методисту, инструктору-методисту, тренеру, осуществляющим спортивную подготовку, и не являющимся педагогическими работниками организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта и не являющихся образовательными организациями устанавливается право на дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 14 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, предусмотренными статьями 116-199 ТК РФ и другими нормативными актами, присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Оплата дополнительных отпусков в части, превышающей установленную законодательством и иными нормативными актами продолжительность отпуска, производится за счет собственных средств.

Конкретная продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков по категориям работников определяется коллективным договором или иными локальными нормативными актами учреждений, подведомственных Комитету ФК и С.

4.19. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы.

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из них должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

4.20. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием - 3 дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;
- бракосочетание детей работника 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;

4.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность этого отпуска определяется по согласованию между работником и Работодателем.

5. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации,

аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением Управления и ГК (РК, Совета) Профсоюза (ст. 197, гл. 32 ТК РФ).

5.2. В целях установления соответствия уровня квалификации работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям или подтверждения соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности, 1 раз в 5 лет работник проходит обязательную или добровольную аттестацию. Срок действия квалификационной категории составляет 5 лет.

5.3. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением «О порядке аттестации работников учреждений» и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Работник, не прошедший процедуру аттестации, признается не имеющим квалификационной категории.

5.4. Администрация обязуется обеспечить выполнение действующих законов о назначении выплат пособий за счет средств социального страхования:

- на рождение ребенка;
- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- на погребение.

5.5. Профсоюзный комитет обязуется из средств профсоюзного бюджета ассигновать членам профсоюза организации денежную помощь:

- нуждающимся в материальной помощи;
- на культурно-массовую работу;

5.6. Членам профсоюза организации, нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе, предоставляется возможность приобретения путевок за 80% от их полной стоимости.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2. В соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда стороны договорились:

6.2.1. Осуществлять через комиссию по охране труда, уполномоченных по охране труда профсоюза проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнением обязательств Работодателем по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением об охране труда. Информировать работников МУ СШОР по лыжным гонкам о результатах указанных проверок.

6.2.2. Осуществлять меры по организации и оформлению уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

6.2.3. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников МУ СШОР по лыжным гонкам, и выработать меры по их улучшению.

6.2.4. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя и Профсоюза или иного уполномоченного работниками выборного органа, комиссий по охране труда вопросы выполнения Программы по охране труда (Приложение № 4) настоящего коллективного договора, состояния охраны труда в МУ СШОР по лыжным гонкам и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.2.5. Выполнить в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных программой по охране труда.

6.2.6. Разработать (переработать действующие) инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в МУ СШОР по лыжным гонкам по профессиям и

видам работ.

6.2.7. Предоставлять возможность членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками выборного органа осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

6.3. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области об охране труда обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение сертифицированных 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 сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- 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 за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда;

- организовать проведение за счет собственных средств периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.

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

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление информации и документов, необходимых для осуществления ими 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

- беспрепятственный допуск должностных лиц соответствующим органам по труду в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц соответствующим органам по труду в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.
- расследование и учет несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний проводить в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в МУ СШОР по лыжным гонкам, или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.4.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

7. Условия и охрана труда женщин.

7.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ

7.2. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя:

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет
- одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет) и другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами Трудового кодекса РФ.

7.3. Работодатель принимает на себя обязательства освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

8. Компенсация вреда, причиненного здоровью работника

8.1. Работодатель и профсоюз исходят из того, что предприятие несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения, взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации. Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации его права на защиту социально-трудовых интересов работников.

9.2. Взаимодействие Работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК

РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения Работодателя только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение.

9.2.1. С учетом мнения профкома производится:

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (приложение 1);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- изменение существенных условий труда.

9.2.2. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде: прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

повторное в течение одного года грубое нарушение работником Устава Учреждения;

применение, в том числе однократное, работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника;

9.2.3. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (фонда надбавок и доплат стимулирующего характера);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

9.2.4.С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;

- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

9.2.5.С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

9.3. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

9.4. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9.5. Работодатель предоставляет бесплатно Профсоюзу:

- необходимые помещения со всем оборудованием с отоплением, освещением в соответствии с договором безвозмездного пользования, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;

- городской телефон, возможность пользования факсимильной связью;

- технику для выполнения множительных работ.

9.6. Работодатель:

- не разрешает подвергать дисциплинарному взысканию работников профсоюза и председателя без разрешения вышестоящего органа;

- разрешает проведение в рабочее время отчетно-выборного собрания и двух колдоговорных (1 и 2-е полугодие);

- премирует из спецсредств членов профкома;

- приглашает председателя профкома на свои заседания с правом совещательного голоса.

9.7. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ), Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ст.377 ТК РФ).

9.8. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены профсоюзного комитета, других профсоюзных органов организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе беспрепятственно посещать и осматривать места работы учреждения, получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и

объяснения.

10. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон по проведению коллективных переговоров

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников МУ СШОР по лыжным гонкам в 15-дневный срок с момента его подписания.

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, в соответствующий орган по труду на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется согласно ст. 51 Трудового кодекса РФ непосредственно комиссией, созданной из представителей администрации и профсоюза, и соответствующими органами по труду.

10.4. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников МУ СШОР по лыжным гонкам, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.5. При обнаружении нарушений выполнения коллективного договора стороны обязуются не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации и принять решения, которые являются обязательными к их выполнению.

10.6. По итогам полугодия стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании работников.

10.7. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.8. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.9. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.10. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на нее коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

11. Разрешение трудовых споров

11.1. Работодатель и Профсоюз берут на себя обязательства разрешать возникающие трудовые споры (индивидуальные и коллективные) в установленном законном порядке.

11.2. В случае возникновения трудовых споров работодатель и профсоюз обязуются соблюдать существующий порядок разрешения этих споров в соответствии с Законодательством и воздержаться от любых действий, сдерживающих осуществление этих мер.

11.3. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительной процедуре.



Директор

МУ СШОР по лыжным гонкам

Т.В. Ефимова

Дата

**Председатель первичной
профсоюзной организации
МУ СШОР по лыжным гонкам**

И.Ю. Ефимова

Дата 01.03.17г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации МУ СШОР по лыжным гонкам

 Ефимова И.Ю.

« 01 » марта 2017 года.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МУ СШОР по лыжным гонкам



 Ефимова Т.В.

2017 года.

Должности работников МУ СШОР по лыжным гонкам.

1. Директор
2. Заместитель директора по спортивной работе
3. Заместитель директора по безопасности
4. Заместитель директора по финансово-хозяйственной деятельности
5. Тренер
6. Старший инструктор-методист
7. Инструктор-методист
8. Спортсмен-инструктор
9. Механик
10. Медицинская сестра
11. Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий 2-4 разряда
12. Сторож
13. Уборщица 1 разряд
14. Ремонтник плоскостных сооружений - 3-4 разряд
15. Ремонтник по ремонту спортивного инвентаря - 3-4 разряд
16. Дворник
17. Администратор
18. Специалист по закупкам
19. Кладовщик 2 разряд

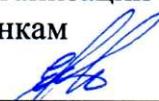
Заместитель директора по финансово-хозяйственной деятельности



Ефимова И.Ю.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации МУ СШОР по лыжным гонкам

 И.Ю. Ефимова

« 01 » марта 2017 года.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МУ СШОР по лыжным гонкам



Т.В. Ефимова

2017 года.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, которым
устанавливается ненормированный рабочий день.

Наименование должности	Дополнительные дни оплачиваемого отпуска
Директор	14 дн.
Заместитель директора по спортивной работе	14 дн.
Заместитель директора по безопасности	14 дн.
Заместитель директора по ФХД	14 дн.
Тренер	14 дн.
Старший инструктор-методист	14 дн.
Инструктор-методист	14 дн.

Заместитель директора по ФХД



Ефимова И.Ю.