


Работодатель:
Директор ГБУ «Спортивная Школа.
с. Герменчук
Шалинского района»

Представитель работников:
Председатель Профкома ГБУ
«Спортивная Школа с. Герменчук
Шалинского района»


М. А.А. 2020 г.


Халидов В.Х.
03 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБУ «Спортивная Школа с. Герменчук Шалинского района»
на срок три года (20.03.2020 – 20.03.2023 гг.)

Принят:

На собрании коллектива ГБУ
«СШ. с. Герменчук Шалинского
района».

Протокол №1 от 18 марта 2020 г.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
ГКУ «ОТ и СР» Шалинского
района

Регистрационный № 286
Начальник ГКУ «ОТ и СР»
Шалинского района


_____ (подпись)
Вахава А.М.
(инициалы, фамилия)
20 03 2020 г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Амлиева Анвара Аиндиновича (далее – Работодатель), действующий на основании Устава ГБУ «СШ с. Герменчук Шалинского района» и работниками в лице председателя профсоюзного комитета Халидова Вахийта Хамзатовича (далее – Профком), представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников ГБУ «Спортивная Школа с. Герменчук Шалинского района» (далее – Учреждения) и его структурных подразделений. Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения и направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения в Учреждении и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охрана труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Профком является полномочным представительным органом работников Учреждения, защищающим их интересы в соответствии с настоящим коллективным договором.

1.5. Работодатель признаёт Профком в лице его председателя единственным полномочным представителем работников учреждения, ведущим переговоры от их имени. Строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ.

Все основные трудовые и иных связанных с ними отношений решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. 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 двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора (созданной совместно), а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием (конференцией) трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрание трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Соблюдение порядка учета мнения Профкома, как выборного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу. Обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности работы.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное благосостояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

- обеспечивать трудовой коллектив Учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ);

- предоставлять по требованию Профкома отчет о выполнении обязательств по коллективному договору;

- создавать условия, обеспечивающие деятельность Профкома в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

- сотрудничать с Профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовым договором;

- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ Учреждения.

- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

2.3. Профком обязуется:

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (ст. ст. 30, 31 ТК РФ);

- представлять работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).

- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, локальным законодательным актам, принятым без необходимого согласования с Профкомом;

- контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

- выражать мотивированное мнение Профкома при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

- вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм

оплаты труда, управлению Учреждения, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Учреждения, осуществлять контроль занятости и соблюдения действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

- осуществлять контроль соблюдения работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений;

- осуществлять самостоятельно через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль соблюдения правил охраны труда и окружающей природной среды;

- участвовать в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников.

2.4 Обязательства работников:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть 2 ст. 21 ТК РФ);

- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

- беречь имущество Учреждения;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Учреждению, его имуществу и финансам;

- принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих работу (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся руководству Учреждения;

- содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в кабинетах и на территории Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ);

- за уменьшение наличного имущества Учреждения, или ухудшение его состояния, а также необходимость для организации произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате действия непреодолимой силы, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.5. Работодатель имеет право (ст. 22 ТК РФ):

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.6. В соответствии с ТК РФ и иными законами, и нормативными правовыми актами РФ, Положением о рабочей комиссии Учреждения, соглашениями и коллективным договором рабочая комиссия имеет право:

- получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- по реорганизации и ликвидации организации;

- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами Учреждения, коллективным договором;

- вносить по этим и другим вопросам в органы управления Учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

- свободно распространять информацию о своей деятельности;

- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи работникам учреждения.

2.7. Работник имеет право на (ст. 21 ТК РФ):

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со

своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профком;

- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

Трудовые договоры и дополнительные соглашения для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым и региональным соглашениями, коллективным договором Учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора;

- оформлять изменения условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора и с учетом положений коллективного договора (ст. ст. 57, 58 ТК РФ);

- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59

ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

- заключать срочные трудовые договоры, в т. ч. с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером, в соответствии с законодательством (ст. ст. 53, 59 ТК РФ);

- выполнять условия заключенного трудового договора;

- изменять трудовой договор лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. ст. 72-76 ТК РФ).

- сообщать в письменной форме Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового кодекса. При массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца;

- представлять в Профком не позднее чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные при наличии трех и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работники, проработавшие на предприятии 15 лет;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в Учреждении;

- инвалиды боевых действий по защите Отечества.

- расторжение трудового договора в соответствии с п. п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником – членом Профкома по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 82 ТК);

- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

- заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении работников на переподготовку;

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;

- содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, в прохождении переобучения и приобретении другой профессии по профилю учреждения;

- не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии организации следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);

- во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске

(ст. 261 ТК РФ);

- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 14-летнего возраста;

3.3. Профком обязуется:

- осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Учреждении и делегировать в неё наиболее компетентных представителей Профкома;
- обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профкома в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения составляет 40 часов в неделю.

4.2. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю, для категорий работников со сменным графиком работы устанавливается смены в порядке сутки через трое, смены по 24 часа, 2 часа из которых являются личным для использования обеденного перерыва, ужина и т.п. – не отрываясь от производства, при нормированной работе 8 смен в месяц. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. ст. 97, 99 ТК РФ и оплачивается как сверхурочная.

Раздел 5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней (ст. 108 ТК РФ).

5.2. Стороны согласились, что работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

5.3. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с

сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст. 114, 115 ТК РФ.)

5.3.1. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. №724 «О продолжительности ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» и на основании приказа от 07.07.2009 г. № 62п Министерства труда, занятости и социального развития ЧР, работодатель устанавливает:

- продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 42 календарных дней для следующих работников:

Тренеров;

социальный педагог;

тренер-организатор;

инструктор по физкультуре,

специалист по охране труда; психолог; воспитатель.

Для других работников основного персонала продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 56 календарных дней для директора и заместителей директора. Отпуск за первый год работы может предоставляться работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующий годы работы – в соответствии с графиком отпусков.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.5. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами, коллективным договором и по соглашению сторон (ст. 116 ТК РФ).

5.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 ТК). Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем в случае производственной необходимости может переноситься на другой срок в течение текущего года, при предупреждении работника о начале отпуска не позднее, чем за две недели (ст. 124, ст. 322 ТК РФ). Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ №52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»). По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.8. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК

РФ).

На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- ветеранам труда – до 35 календарных дней в году (ст. 22 ФЗ «О ветеранах»);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков;
- осуществлять контроль соблюдения требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде.
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

5.9. Оплата отпусков.

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

Раздел 6. Оплата труда

1. Общие положения

6.1. Оплата труда работников Учреждения производится на основе Положения об оплате труда, разработанного в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, принятыми Правительством РФ и вышестоящими органами управления (ст. 135, 143 ТК РФ).

6.2. Фонд оплаты труда работников формируется за счет средств федерального бюджета, местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням.

6.3. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных и муниципальных бюджетных организаций на 1 января 2012 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Порядок и условия оплаты труда

6.4. Системы оплаты труда работников Учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.5. Учреждение в пределах, имеющихся у них средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами согласно Положению «О премировании работников ГБУ «СШ с. Герменчук Шалинского района».

6.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) или ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

6.7. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж непрерывной работы в Учреждении, выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы.

III. Условия оплаты труда руководителей

6.8. Заработная плата руководителя бюджетного учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров определяется в соответствии с пунктом 6 Положения об установлении оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583.

IV. Другие вопросы оплаты труда

6.9. Работодатель обязуется:

- производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части.

- выплачивать премию согласно установленной норме для каждой конкретной категории работников, принятой работодателем по согласованию с Профкомом (ст. 144 ТК РФ);

- производить оплату при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника (ст. 155 ТК РФ);

- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с Профкомом. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата денежных средств производится накануне этого дня (ст. ст. 136, 372 ТК РФ) при поступлении бюджетных средств.

- извещать о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ);

6.10. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

6.11. Определить по согласованию с Профкомом периоды работы, используемые для расчета средней заработной платы, если они отличаются от установленного законом периода (ст. 139 ТК РФ). Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты (компенсационные, стимулирующие, премиальные), применяемые в организации.

Профком обязуется:

- осуществлять контроль реализации прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе работников Учреждения по защите прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. Охрана труда

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

7.2. Работодатель обязуется:

- разрабатывать и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

- обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и

проверку знаний требований охраны труда;

- организовать проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК РФ);

- обеспечить ежедневную влажную уборку помещений;

- проводить поэтапную специальную оценку условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, руководство разрабатывает с участием Профкома соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК РФ);

- производить возмещение вреда причиненного трудовым увечьем в соответствии с ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» №125-ФЗ от 24.07.1998 г. (в ред. Федеральных законов от 17.07.1999 г. №181-ФЗ, от 25.10.2001 г. №141-ФЗ, Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 г. №197-ФЗ, с изменениями, внесенными Федеральными законами от 02.01.2000 г. №10-ФЗ, от 11.02.2002 г. №17-ФЗ), также увечья, полученного на субботах.

Учреждение полностью возмещает все расходы на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья, либо профессионального заболевания.

7.3. Профком обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации;

- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

- осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам безопасности и охраны труда;

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профком вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Профком вправе требовать от работодателя, органа управления учреждением, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Государственной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны

незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.4. Работник Учреждения в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 8. Социальные гарантии и льготы

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

8.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);
- осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- вводить в Учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- работникам Учреждения при заболеваниях разрешаются визиты в лечебные учреждения в рабочее время с ограничением их продолжительности до 4-х часов;
- производить полную компенсацию расходов на лечение работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины

Учреждения) и при профзаболевании;

8.2. Профком обязуется:

- обеспечить контроль соблюдения права работников на обязательное социальное страхование;
- осуществлять контроль своевременного перечисления средств фондам пенсионного, медицинского и социального страхования;
- содействовать обеспечению работников медицинскими полисами;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Раздел 9. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

9.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

- руководство поощряет за безупречный труд в Учреждении при стаже работы не менее 10 лет в связи с юбилейными датами в размере среднемесячной зарплаты;
- установить поощрительную систему при присвоении почетных грамот работнику Учреждения.

Раздел 10. Защита трудовых прав работников

10.1. Профком имеет право участвовать в коллективных переговорах по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. Также Профком имеет право направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (ст. 37 ТК РФ).

10.2. Работодатель обеспечивает участие представителей Профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников в администрации, в комиссии по трудовым спорам. В случае не разрешения жалобы или заявления работника администрацией или комиссией по трудовым спорам, работник и Профком, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (Государственной инспекции труда) или в суд (ст. ст. 353-365, 384, 387, 390, 391 ТК РФ). Профком оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Государственную инспекцию труда, либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника (ст. 370 ТК РФ).

10.3. В целях защиты своих трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст. ст. 353, 379 и 380 ТК РФ).

10.4. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и Профком будет проходить в строгом соответствии с Трудовым

кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- в связи с отказом работодателя учесть мнение Профкома при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права в Учреждении (глава 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);
- если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора – работники или их представителя в праве приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст. ст. 409-418 ТК РФ).

Раздел 11. Обеспечение прав и гарантий деятельности рабочей комиссии

11.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем работников учреждения по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ), содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профком представляет и защищает права и интересы работников учреждения по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст. ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ).

11.3. Работодатель, должностные лица Учреждения обязаны оказывать содействие Профкому в его деятельности.

11.4. В целях создания условий для успешной деятельности Профкома в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права Профкома, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);
- представлять Профкому по его запросу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (части 7, 8 ст. 37 ТК, ст. 17 ФЗ о профсоюзах);
- предоставлять Профкому помещения, как для работы самого органа, так и для

проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с ТК РФ предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи, оргтехнику, компьютеры, множительную технику;

- расследовать и учитывать в Учреждении все несчастные случаи, произошедшие с работниками при выполнении ими своих должностных обязанностей, оформлять их в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей».

Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора

12.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников Учреждения;

- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля выполнения коллективного договора.

12.3. Профком для контроля выполнения коллективного договора запрашивает у руководства Учреждения информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора; при необходимости требует проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

12.4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

12.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

Раздел 13. Заключительные положения

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.

13.2. По истечении срока действия коллективного договора его действие по взаимному согласию сторон продлевается, но не более чем на три года (ст. 43 ТК

РФ). Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с его руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделения, выделения, преобразования) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры 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).

13.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

13.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

13.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему:

- график отпусков работников;
- правила внутреннего трудового распорядка.

13.6. Работодатель (его представители) и Профком обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации. А также обязуется в течение 14 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).