


Работодатель	Профсоюзный комитет
Директор ГБУ РО «СШОР № 13»  С.В. Гундарев 	Председатель профсоюзного комитета  И.Л. Мешкова 

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ГБУ РО «СШОР №13» на 2020-2022 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный № 13996/80-1496 от 25.08.2020
 Заместитель министра-начальник управления по труду

_____ Г.В. Павлятенко

г. Таганрог
2020 год

Регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров (ст. 9 ТК РФ). Наличие коллективного договора позволяет включить в данный локальный акт положения, не соответствующие (но не противоречащие) нормам, установленным ТК РФ и иными законами. Первичная профсоюзная организация ГБУ РО «СШОР № 13», объединяющая всех работников организации, после проведения коллективных переговоров, вносит предложение о принятии данной редакции Коллективного договора. Содержание коллективного договора определяют его стороны (ст. 37 ТК РФ). Сторонами коллективного договора являются Работодатель и Работники в целом или отдельных подразделений (40 ТК РФ). Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст. 43 ТК РФ). Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором по согласованию с полномочным органом. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст.44 ТК РФ).

1 Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (в дальнейшем Договор) заключен между Работниками государственного бюджетного учреждения Ростовской области «Спортивной школы олимпийского резерва № 13», от имени которых выступает профсоюзный комитет (в дальнейшем Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя Профкома Мешковой Ирины Любомировны и государственным бюджетным учреждением Ростовской области «Спортивной школой олимпийского резерва № 13 » - ГБУ РО «СШОР № 13» (в дальнейшем Работодатель), в лице уполномоченного должностного лица работодателя – директора Гундарева Сергея Викторовича.

1.2. Настоящий Договор является локальным нормативным правовым актом ГБУ РО «СШОР №13», регулирующим трудовые и социально-экономические

отношения между Работодателем и Работниками. Основой для его заключения являются:

Конституция Российской Федерации,

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ),

Федеральный закон от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,

Федеральный закон от 04.12.2001г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте Российской Федерации»,

Ростовское областное трехстороннее (региональное) соглашение между Правительством Ростовской области, Союзом организации профсоюзов «Федерация профсоюзов Ростовской области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2020-2022 годы» от 21 ноября 2019г. №13.

Областной закон от 24.12.2012 № 1013-ЗС «О некоторых вопросах регулирования социального партнерства в сфере труда на территории Ростовской области»,

Областной закон от 16.12.2009 № 345-ЗС «Об органах социального партнерства в Ростовской области».

1.3. Целью Договора является определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, поддержание достойного жизненного уровня работников и их занятости на основе социального партнерства.

1.4. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем Работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, соблюдению Договора. Коллектив организации признает единственным и полномочным выразителем своих интересов комитет профсоюза и поручает ему рассматривать все вопросы, связанные с заключением и исполнением коллективного договора с

Работодателем.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с «___» _____ 2020г., распространяется на Работодателя и Работников - членов профсоюза, от имени которых он заключен и действует в течение 3-х лет.

1.6. Действие Договора распространяется на Работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), по письменным заявлениям этих Работников при условии согласия сторон, подписавших данный Договор.

1.7. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению Сторон после принятия на общем собрании коллектива, оформляются протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

1.8. Стороны обязуются:

1.8.1. При заключении, изменении и (или) дополнении, исполнении Договора руководствоваться принципами социального партнерства:

равноправия сторон;

соблюдения норм законодательства;

полномочности принятия обязательств;

добровольности принятия обязательств;

учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;

взаимного информирования Сторон об изменении ситуации.

1.8.2. Создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением в составе:

председатель – Мешкова И.Л. – экономист,

члены комиссии: Осипова Н.Б. – главный бухгалтер,

Кудрина А.В. – зав. структурным подразделением,

Сапрыкина П.Е. – ст. инструктор-методист,

Прохорова И.Н. – инструктор-методист.

1.8.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществлять в соответствии со ст.51 ТК РФ.

1.9. Работодатель обязуется в двухнедельный срок рассматривать представления профсоюзного комитета об устранении нарушений условий коллективного договора и давать мотивированный ответ в письменной форме. Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств и положений коллективного договора.

1.10. Стороны обязуются:

1.10.1. Делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения путем переговоров.

1.10.2. В одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры.

1.10.3. Не прекращать действие настоящего Договора при изменении наименования Сторон в соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ.

1.10.4. В случае реорганизации организации (нанимателя) или профсоюзной организации в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники.

1.10.5. В течение трех месяцев с момента окончания преобразования организации заключается новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

1.11. Если в течение срока действия договора законодательством устанавливаются условия лучше, чем в Договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

1.12. При регистрации коллективного договора следует руководствоваться ст.50 Трудового кодекса РФ.

1.13. Стороны обязуются зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в полномочном распорядительном органе.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Стороны договорились, что:

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не

обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий, не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными ТК и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Испытательный срок при приеме на работу определить сроком 2 месяца за исключением случаев, установленных в статье 70 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора,

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в

письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии),
- добросовестно отработавшие в учреждении (системе) свыше 10 лет,
- семейные - при наличии двух и более иждивенцев,
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- многодетные и одинокие матери (отцы), имеющие несовершеннолетних детей, и иные лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком,
- получившие в данной организации трудовое увечье или профзаболевание,
- женщины, мужья которых призваны на действительную службу,
- повышающие свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях по направлению данной организации,
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с профессиональной деятельностью,
- тренеры, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Работникам, получившим предупреждение о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением штата, выплачивать в этот период заработок в размере и порядке, предусмотренном условиями труда и в соответствии с законодательством. Также предоставлять такому работнику право на время для поиска работы (до 3-х часов в неделю) с сохранением среднего

заработка.

2.2.10. Не допускать экономически и социально-необоснованного сокращения Работников и рабочих мест.

2.2.11. В случае если экономическая необходимость заставит идти на сокращение, принять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей);
- сократить административно-управленческие расходы;
- не заключать новых срочных трудовых договоров для которых образуются новые рабочие места;
- предупреждать Работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два-три месяца;
- расширить практику индивидуальных рабочих графиков (гибкий режим труда, сокращенный рабочий день, сокращенная рабочая неделя, раздел рабочего времени);
- предоставлять, по заявлению Работников, краткосрочные отпуска без сохранения зарплаты, принимая во внимание представленные причины возникшей необходимости;
- применять, как исключительную меру, перевод ряда работников на режим неполного рабочего времени;

2.2.12. Не допускать расторжения трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте до четырнадцати лет (детей инвалидов до 18 лет). Увольнение указанных категорий женщин в случае полной ликвидации допускается с обязательным трудоустройством;

2.2.13. Предоставлять преимущественное право при приеме на работу, в случае появления вакансий, работникам, уволенным по сокращению численности или штата сторонних организаций;

2.2.14. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе

работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. Оплата труда и ее регулирование

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Вопросы установления и изменения форм, системы и размеров оплаты труда, индексации заработной платы решать по согласованию с Профкомом в соответствии с Положением об оплате труда сотрудников ГБУ РО «СШОР № 13» на текущий финансовый год, Постановлениями Администрации Ростовской области и другими нормативными актами Российской Федерации.

3.1.2. Устанавливать оклады работников организации в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области № 825 от 19.12.2018г., в редакции, действующей на момент заключения договора (в приложении к договору дается штатное расписание работников организации).

3.1.3. Отнесение должностей к определенным тарифным ставкам и присвоение работникам соответствующей квалификации производить в соответствии с тарифно-квалификационным справочником.

Для определения соответствия работника выполняемой им работе, т.е. соответствие его знаний, опыта, навыков для успешного выполнения данной работы может проводиться его аттестация не чаще одного раза в пять лет. С этой целью Работодатель создает аттестационную комиссию, в которую в обязательном порядке входит представитель профкома. Работник извещается о предстоящей аттестации не менее чем за один месяц.

Установленные государством размеры окладов считать социальными гарантиями минимального уровня оплаты труда;

3.1.4. Выплату заработной платы производить не реже двух раз в месяц перечислением на пластиковые карты Сбербанка России с согласия работника в следующие сроки: заработная плата за 1-ю половину текущего месяца - 25 числа текущего месяца, окончательный расчет по заработной плате 10 числа, следующего за расчетным месяца. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходными или праздничными днями, то выдавать ее в рабочий день, предшествующий выходному или праздничному дню;

3.1.5. Выдавать каждому работнику расчетный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы, либо рассылать листок на электронную почту сотрудника, указанную в заявлении. В расчетном листке указываются:

- составные части заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период
- размеры заработной платы и основания произведенных удержаний;
- общая денежная сумма, подлежащая выплате.

3.1.6. Все выплаты исчислять на основе окладов со дня их введения в соответствии с действующим законодательством. Заработная плата включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе:

- за работу во вредных условиях труда,
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов оплата в повышенном размере - 35% часовой тарифной ставки за каждый час работы), выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных),
- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности,
- выплаты стимулирующего характера (при наличии ФОТ).

3.1.7. Установить минимальный размер оплаты труда по действующему законодательству - 12130 (Двадцать тысяч сто тридцать) рублей, при изменении

законодательства - вносить соответствующие коррективы;

3.1.8. При увольнении работника выплачивать причитающиеся ему суммы, в том числе компенсацию за дни неиспользованного отпуска;

3.1.9. Установить, что условия оплаты труда, предусмотренные трудовыми договорами, не могут быть хуже условий, установленных коллективным договором.

3.2. Профсоюзный комитет обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за применением форм и систем оплаты труда, начислением заработной платы, других видов доходов Работников, соблюдения сроков выплаты заработной платы, вносить предложения о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства Российской Федерации о труде, несвоевременной выплате заработной платы;

3.2.2. Содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых Работников;

3.2.3. Не давать согласия на увольнение Работников по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности (штата), прежде чем Работодателем не будут предложены этим Работникам на выбор все имеющиеся вакантные должности или предоставлена возможность переобучения.

4. Режим труда и отдыха

4.1 Работодатель обязуется:

4.1.1. Установить полную норму продолжительности рабочего времени в неделю 40 часов (пятидневную с двумя выходными днями) для администрации и служащих, рабочая неделя с предоставлением выходных дней в соответствии с планом-графиком и расписанием занятий для тренеров;

4.1.2. Установить по согласованию с профсоюзным комитетом отдельным категориям Работников (бассейн и спортивный корпус) чередование рабочих и нерабочих дней, режим работы определить в трудовом договоре;

4.1.3. Работодатель гарантирует установление неполного рабочего дня или неполной рабочей недели по просьбе Работника: беременным женщинам, одному из родителей (опекун, попечитель), одному из родителей воспитывающего

ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а так же лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

4.1.4. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

4.1.5. Режим рабочего времени сторожей (вахтеров), аппаратчиков химводоочистки регламентируется графиком сменности, утвержденным Работодателем с предварительным согласованием с Профкомом. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.1.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, без изменения режима работы Учреждения.

4.1.7. Согласовать с профсоюзным комитетом график предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков в соответствии со ст. 114 ТК РФ;

4.1.8. Предоставлять Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ, тренерскому составу - 35 календарных дней;

4.1.9. По договоренности между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ);

4.1.10. На основании ст.128 ТК РФ предоставлять отпуска без сохранения заработной платы на основании заявления Работника по семейным и другим уважительным причинам в следующих случаях:

- при вступлении в брак - до 5 календарных дней;
- при вступлении в брак детей работников – до 5 календарных дней;
- при рождении ребенка – до 5 календарных дней;
- при организации похорон близких родственников – до 5 календарных дней и в других случаях, предусмотренных иными федеральными законами;

4.1.11. Предоставлять оплачиваемый отпуск в первый день учебного года

родителям, чьи дети идут в первый - третий классы;

4.1.12. Предоставлять Работникам, имеющим детей школьного возраста по их желанию отпуск в сентябре;

4.1.13. Предоставлять преимущественное право использования ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее или удобное для них время лучшим Работникам, специалистам, имеющим большой стаж работы в организации, женщинам, имеющим малолетних детей (до 14 лет);

4.1.14. Супругам, работающим в организации по их заявлению ежегодный оплачиваемый отпуск предоставлять в одно время;

4.1.15. Работникам, успешно обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, аспирантурах предоставлять в качестве минимальных гарантии, предусмотренные ст.173 - 177 ТК РФ.

4.1.16. Привлечение работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ.

4.1.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день по письменному распоряжению работодателя.

4.1.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.1.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

5. Социальные гарантии и льготы

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Гарантии и компенсации работникам представляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10,11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (гл. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Обеспечивать выполнение установленной в соответствии с нормативными правовыми актами Ростовской области квоты для приема на работу инвалидов.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении тренировочного процесса, для работы административного и вспомогательного (обслуживающего) персонала;

6.1.2. Осуществлять финансирование на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

6.1.3. Обеспечить наличие правил, инструкций, журнала инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;

6.1.4. Внедрять современные технические средства, соответствующие требованиям техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм;

6.1.5. Создать нормальный температурный режим и требуемую нормами освещенность на рабочих местах, обеспечить радиационную безопасность на рабочих местах;

6.1.6. Продолжить работу по установке кондиционеров в соответствии с санитарными нормами, в первую очередь в рабочих кабинетах с численностью работающих более пяти человек;

6.1.7. Осуществлять не позднее 1 августа текущего года мероприятия по подготовке к работе всех спортивных сооружений к работе в осенне-зимних условиях;

6.1.8. Приобретать новую компьютерную технику, соответствующую стандартам безопасности. Проводить обследование имеющейся техники на соответствие стандартам;

6.1.9. Своевременно проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах;

6.1.10. Периодически проводить обучение руководителей и специалистов по вопросам охраны труда и пожарной безопасности по соответствующему профилю согласно нормативным документам;

6.1.11. Обеспечить проведение плановых медицинских осмотров (диспансеризации) Работников. В период прохождения профессионального медицинского осмотра (согласно приказу Работодателя) за работником сохраняется средний заработок по месту работы;

6.1.12. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ);

6.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев и в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

6.1.14. Гарантирует наличие оборудованных помещений для отдыха и

приема пищи работников учреждения;

6.1.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.1.16. Рассматривать результаты расследования несчастных случаев в учреждении с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждению травматизма.

6.1.17. Создать условия для подготовки и выполнения требований ВФСК ГТО.

6.1.18. Проводить благоустройство и озеленение прилегающих территорий, своевременно проводить их противоклещевую обработку.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

6.2.2. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры;

6.2.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.4. Немедленно извещать руководителя, заместителя директора по безопасности либо руководителя структурного подразделения учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью сотрудников и занимающихся, о каждом несчастном случае, происшедшем во время тренировочного процесса на спортобъекте или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.2.5. Работник имеет право отказаться от выполнения служебных обязанностей в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных

нарушений с сохранением на все это время средней заработной платы.

7. Социальная защита молодежи

В целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых и организационных условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Для работников в возрасте до восемнадцати лет предоставлять в качестве минимальных льготы, предусмотренные статьями 265-272 ТК РФ.

7.1.2. Содействовать воссозданию системы наставничества, рекомендовать наставников для оказания практической помощи молодым специалистам.

7.1.3. Содействует организации временных работ для трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы при наличии вакансий в штатном расписании учреждения.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм для Работников в возрасте до восемнадцати лет;

7.3. Работодатель и Профком обязуются:

7.3.1. Способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи, по мере необходимости за счет средств работодателя;

7.3.2. При наличии ФОТ и соблюдении условий, обозначенных в Положении об оплате труда, поощрять молодых работников, успешно окончивших высшие и средние специальные учебные заведения;

8. Культурно-массовая, физкультурно-оздоровительная, спортивная работа, меры финансовой поддержки

Стороны признают, что без создания необходимых условий для удовлетворения духовных потребностей работающих и членов их семей, обеспечения реальных

возможностей для приобщения их к культуре и искусству, физкультуре и спорту невозможны высокая эффективность деятельности учреждения, социальное благополучие коллектива.

8.1. В этих целях Профком обязуется:

8.1.1. Выделять денежные средства для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, в том числе выездных, новогодних празднеств и приобретения детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни для сотрудников – членов профкома.

8.1.2. Оплачивать за счет средств профкома работу автотранспорта для выездов работников учреждения для досуговых поездок в соответствии с протоколами заседаний профкома.

8.1.3. Организовывать лекции по применению общедоступных методов и средств, способствующих сохранению здоровья и продлению жизни.

8.1.4. Осуществлять внутренний контроль за выделением и использованием по назначению средств на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.1.5. За счет собственных средств поощрять работников – членов профсоюза к 50-летию со дня рождения (и далее через каждые 5 лет), осуществлять единовременную выплату сотрудникам, вышедшим на пенсию по возрасту, оказывать материальную помощь сотрудникам – членам профсоюза при тяжелом материальном положении, при рождении ребенка, при заболеваниях и в связи со смертью близких родственников в сумме от 1000 до 3000 рублей.

8.2. Работодатель и Профком:

8.2.1. Создают условия и выделяют необходимые средства для организации и проведения культурно-массовой и спортивной работы, проводят агитационную работу за здоровый образ жизни.

9. Обеспечение правовых гарантий деятельности профсоюзного комитета и профсоюзного актива.

9.1. Работодатель обязуется:

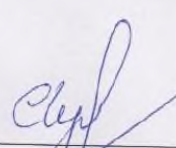
9.1.1. Соблюдать права профсоюзов в соответствии с Законом № 10-ФЗ от 12

января 1996 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» с изменениями и дополнениями, содействовать их деятельности.

9.1.2. Обеспечивать организацию безналичной системы удержания из заработной платы Работников (членов профсоюза) по их письменному заявлению профсоюзных взносов и перечислять их на счет вышестоящего профоргана в размере 1% от начисленной заработной платы (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.1.3. Предоставлять профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников;

9.1.4. Рассматривать предложения профсоюзного комитета по привлечению к ответственности должностных лиц, виновных в невыполнении положений настоящего коллективного договора, и информировать трудовой коллектив и профсоюзный комитет о принятых мерах.

Работодатель	Профсоюзный комитет
Директор ГБУ РО «СПОР № 13»	Председатель профсоюзного комитета
С.В. Гундарев 	И.Л. Мешкова 