

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюза
МКУ «СШОР»
[Signature] А.А.Тлизова



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МКУ «СШОР»
[Signature] А.А.Чеченов

КАБАРДИНО-БАЛКАРСКАЯ РЕСПУБЛИКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА
ЭЛЬБРУССКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018 – 2020 гг.

Утвержден общим собранием работников МКУ
«СШОР» Эльбрусского района
«20» декабря 2017 г. №_5

Коллективный договор зарегистрирован
в ГКУ «ЦТЗСЗ» Эльбрусского района
«02» _____ 2018 г. №1



Инспектор ОСи ТО ГКУ
ЦТЗСЗ Эльбрусского района
[Signature] Н.М.Гуданова

Сторонами настоящего коллективного договора являются: МКУ «СШОР» Эльбрусского муниципального района в лице Директора Чеченова Арсена Заитовича, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работниками Спортивной школы олимпийского резерва Эльбрусского муниципального района в лице Председателя Профкома Тлизамовой Аксаны Аразиевны, именуемой далее «Профком».

Раздел 1. Общие положения .

1.1. Коллективный договор разработан на основе Трудового Кодекса Российской Федерации и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации и КБР, содержащих нормы трудового права, отраслевым соглашением на 2018-2020г.г.и распространяется на всех работников «Спортивная школа олимпийского резерва» Эльбрусского муниципального района.

1.2. Настоящий коллективный договор (далее КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон (ст.40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего КД являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ)

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством и отраслевыми тарифными соглашениями сроком на три года и вступает в силу со дня его принятия собранием трудового коллектива (ст.43 ТК РФ).

1.5. Изменения и дополнения коллективного договора в течении срока его действия производятся только по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии МКУ «СШОР» по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

Раздел 2. Трудовые отношения и обеспечение занятости

2.1. Трудовые отношения строятся на основании трудового договора, заключаемого между работниками и Работодателем в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор хранится у каждого из сторон договора.

2.2. Условия включаемые в трудовые договора, не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим законодательством, тарифным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. При изменении структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, которое может привести к увольнению работающих, работодатель не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщает в письменной форме органам службы занятости и работникам МКУ «СШОР» о возможных сокращениях должностей и увольнения работников, их числе и сроки в течении которого намечено осуществить..

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. В соответствии со ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. Режим труда и отдыха определен в Правилах внутреннего трудового распорядка (приложение 1)

3.3. Для работников спортивной школы установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, для тренеров-преподавателей и техничек шестидневная рабочая неделя, для обслуживающего персонала скользящий график.

3.4. Время начала работы 9 час.00 мин., окончание 18 час.00 мин., перерыв для отдыха и питания с 13 час.00 мин до 14 час. 00 мин.

3.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.6. Порядок использования рабочего времени установлен ст. 91,92,93,95,101 Трудового Кодекса РФ.

3.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск спортсменам-инструкторам предоставляется продолжительностью 28 календарных дней, муниципальным служащим, заменяющим должности муниципальной службы предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней и добавляется 1 календарный день за каждый отработанный год., тренерам-преподавателям 42 календарных дня.

3.8. Очередность предоставления отпусков предусмотрена ст 123 Трудового Кодекса РФ, т.е. очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.9. В некоторых случаях работникам могут быть предоставлены отпуска без сохранения заработной платы, согласно ст. 128 Трудового Кодекса РФ. Работнику по его заявлению с разрешения руководителя может быть предоставлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью которого определяется по соглашению между работником и работодателем, но не более 1 года.

3.10. В соответствии с Законом КБР от 04.07.1998 г. № 8 – РЗ «О муниципальной службе в Кабардино-Балкарской Республике» муниципальному служащему предоставляется ежегодный дополнительный отпуск за выслугу лет из расчетов один календарный день за каждый год, но не более 15 дней.

3.11. МКУ «СШОР» Эльбрусского муниципального района гарантирует получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы, помимо случаев, предусмотренных законом в связи :

- со свадьбой самого работника 5 календарных дня;
- со свадьбой детей 5 календарных дня;
- со смертью близких родственников 5 календарных дня;
- матерям имеющим детей-школьников в возрасте до 16 лет -1 день (1 сентября)

Раздел 4. Охрана труда

4.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные и здоровые условия труда для работников в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными нормативными актами, правилами, федеральными, отраслевыми и другими программами (План мероприятий, прил. №1).

4.2. Работодатель содействует обеспечению приоритета сохранения жизни и здоровья работников, санитарно-оздоровительных мероприятий с соблюдением учета мнения профсоюза.

4.3. Работодатель не реже одного раза в четыре года проводит с участием представителей профсоюза аттестацию рабочих мест с измерением параметров опасных вредных производственных факторов с оценкой травмобезопасности производственного оборудования, обеспеченность средствами индивидуальной защиты, необходимости замены устаревшего оборудования и др. для последующего финансирования замены, реконструкции и переоснащения оборудования, оргтехники и т.п. для приведения условий рабочего места в соответствии с требованиями аттестации и условий охраны труда.

4.4. Работодатель способствует подготовке и повышению квалификации специалистов по охране труда, координирует деятельность в области охраны труда и окружающей среды.

4.5. Уполномоченному по охране труда для исполнения возложенных на него функций предоставлять в течении рабочего дня свободное от основной работы время, не менее 30 минут, все выявленные недостатки и нарушения доводить до руководителя

4.6. Работникам, занятым работой на компьютерах (не менее 50% рабочего времени) предоставляются дополнительные ежедневные 15 минутные технические перерывы каждые 2 часа

4.7. Работодатель финансирует комплекс мероприятий по охране труда, в т.ч. спецодежды, спец.обуви, моющих, смывающих и обезвреживающих средств(ст.212,226,221 Трудового Кодекса РФ Постановление МТ и СР РФ № 51 от 18.12.1998 года) (Прил. №2).

4.8. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профзаболеваний на работе (ст.212 ТК РФ, Федеральный Закон от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ « Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве).

4.9. Работодатель обеспечивает условия, необходимые для надлежащего исполнения работниками Правил внутреннего распорядка(ст. 189,190 ТК РФ)

4.10. Работодатель обязуется :

- Обеспечить условия и охрану труда женщин ,в том числе;
 - ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
 - осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными или опасными условиями труда;
 - выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
 - выполнять мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм допустимых нагрузок для женщин.
- Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:
 - исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными или опасными условиями труда
 - по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальный режим работы .
- Производить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководителей и специалистов учреждения;
- Обеспечить разработку требуемых инструкций по охране труда для работников. Проведение с ними инструктажей по охране труда и стажировки на рабочем месте, обучение их безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда в установленные сроки;
- Создать условия для работы профсоюза, членов совместного комитета по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от основной работы с

сохранением заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей

- Работодатель не реже одного раза в пять лет проводит с участием представителей профсоюза специальную оценку рабочих мест с измерением параметров опасных и вредных производственных факторов с оценкой травмобезопасности производственного оборудования, обеспеченность средствами индивидуальной защиты, необходимости замены устаревшего оборудования и др. для последующего финансирования замены, реконструкции И переоснащения оборудования, оргтехники и т.п. для приведения условий рабочего места в соответствие с требованиями аттестации и условий охраны труда.

Раздел 5. Социальные гарантии и льготы

5. Работодатель обязуется:

5.1. Производить своевременную и полную выплату работникам всех видов государственных социальных пособий и компенсаций, а также производить оплату авансовых платежей по Единому социальному налогу ежемесячно в сроки, установленные для получения средств в банке на оплату труда.

5.2. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации и при профессиональном заболевании).

5.3. Предоставить возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечения в лечебно-профилактических учреждениях в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства работника.

5.4. Организовать совместно с Профкомом отдых детей работников в детских оздоровительных лагерях в период летних и зимних каникул

5.5. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками МКУ «СШОР» и ежемесячно 1% из оплаты труда перечисляется для проведения этих мероприятий (ст. 377 ТК РФ).

Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Обеспечить соотношение муниципального размера заработной платы и прожиточного минимума в размерах не ниже предусмотренных законодательными иными нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской республики, а также обеспечить опережающие темпы роста расходов по сравнению с остом величины прожиточного минимума.

6.2. Постоянно осуществлять меры, направленные на достижение уровня заработной платы, обеспечивающие вхождение квалификационных служащих в устойчивый средний класс.

6.3. В первоочередном порядке направлять средства, высвобождаемые в связи со снижением единого социального налога, на увеличение заработной платы работников.

6.4. Исключить задержки в выплате заработной платы работникам на текущий период.

6.5. Денежное вознаграждение лиц, заменяющих муниципальные должности и должности муниципальных служащих производится на основании Закона КБР №8 – РЗ от 24.08.2001 г.

6.6. Заработная плата выплачивается не реже 2 раза в месяц с выдачей расчетных листов ст.136 ТК РФ.

6.7. Муниципальным служащим при увольнении в связи с выходом на муниципальную пенсию выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере десяти должностных окладов по замещаемой должности, с увеличением на один должностной оклад за каждый год муниципальной службы, но не более двадцати должностных окладов при стаже работы 10 лет женщинам, 12,5 лет мужчинам.

6.8. Оплату труда работников, занятых работой на компьютерах (не менее 4 часов) установить в повышенном размере на 12% , обслуживающему персоналу 12% за вредные условия труда (Приложение №3).

6.9. Индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги осуществлять при наличии на эти цели бюджетных средств, либо вопрос индексации поднимать перед соответствующими органами республиканской власти.

6.10. Оплату отпускных работникам производить не позднее, чем за 3 дня до его начала.

Раздел 7. Условия работы профсоюзного комитета

Профком обязуется:

7.1. Способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

7.2. Представительствовать от имени работников-членов Профсоюза (при наделении его полномочиями от имени всех работников) при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных

и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест (ст.29 ТК РФ).

7.3.вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

7.4.принимать участие в распределении вводимого в эксплуатацию (или получаемого) жилья в учреждении;

7.5.добиваться от Работодателя (представителем нанимателя) приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;

7.6.контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий КД;

7.7.представлять интересы членов профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя (представителя нанимателя);

7.8.добиваться обеспечения Работодателем (представителем нанимателя) здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения Соглашения по охране труда;

7.9.обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитетах (комиссиях) по охране труда представителей Профкома;

7.10.осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников, сокращением должностей гражданской службы;

7.11.осуществлять контроль за соблюдением Работодателем (представителем нанимателя) законодательства об охране труда в учреждении, добиваться устранения выявленных нарушений;

7.12.добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции; способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

7.13.осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации гражданских служащих и работников учреждения;

7.14.организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди гражданских служащих и работников и членов их семей;

7.15.вести переговоры (консультации) с Работодателем (представителем нанимателя) в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении КД;

7.16.требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц учреждения к дисциплинарной ответственности за невыполнение КД;

7.17.представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов профсоюза, гарантированные законодательством о труде, о гражданской службе настоящим КД, в органах по рассмотрению трудовых (служебных) споров;

7.18.представлять и защищать интересы гражданских служащих и работников, не являющихся членами профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации

денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед Работодателем (представителем нанимателя), в органах по рассмотрению трудовых (служебных) споров;

7.19.представлять интересы пострадавших гражданских служащих и работников-членов профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы гражданских служащих и работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.20.готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении;

7.21.контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление гражданских служащих и работников и членов их семей;

7.22.осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в учреждении по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

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

7.24.при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью гражданских служащих и работников, требовать от Работодателя (представителя нанимателя) немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы (службы)-п.п.3 и 4 ст.20 Закона №10-ФЗ;

7.25.создать при Профкоме комиссию по работе среди молодежи;

7.26.активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

7.27.проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза;

7.28.оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий;

7.29.контролировать обязательность прохождения предварительного медицинского осмотра при заключении Работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия;

7.30.контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со статьями 122 и 124 ТК;

7.31.контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе Работодателя (ст.269 ТК);

7.32.добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья;

7.33.информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;

7.34.поощрять молодежный профсоюзный актив учреждения, ведущий эффективную производственную и общественную работу;

7.35.обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование;

7.36.осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования;

7.37.активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

7.38.осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в соответствии с утвержденной сметой ;

7.39.выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях;

7.40.не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в КД, при условии их выполнения Работодателем

Раздел 8.Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

8.1.Работодатель (представитель нанимателя) и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Законом №10-ФЗ,ТК и другими законодательными актами.

8.2.Работодатель (представитель нанимателя) признает, что Профком является полномочным представителем гражданских служащих и работников по вопросам:

-защиты социально-трудовых прав и интересов гражданских служащих и работников (ст.29 ТК,ст.11 Закона №10-ФЗ);

-содействия их занятости;

-ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

-соблюдения законодательства о труде;

-урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых (служебных) споров.

8.3.Работодатель (представитель нанимателя),должностные лица учреждения оказывают содействие профорганизации, Профкому в их деятельности. Работодатель (представитель нанимателя) рассматривает заявление Профкома о нарушении руководителем структурного подразделения учреждения ,его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, и сообщает о результатах его рассмотрения в Профком. В случаях, когда факт нарушения подтвердится, Работодатель (представитель нанимателя) обязан применить к руководителю структурного подразделения учреждения, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

8.4.Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с п.3 ст.16 Закона №10-ФЗ,ст.52 ТК.

8.5.В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа-Профкома Работодатель (представитель нанимателя) обязуется:

8.5.1.не препятствовать уполномоченным представителям профсоюза посещать очные места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач представленных законодательством прав;

8.5.2.предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню;

8.5.3.обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении представителями Работодателя (нанимателя) жалоб и заявлений гражданских служащих и работников-членов профсоюза, а также гражданских служащих и работников, не являющихся членами профсоюза, но уплачивающих денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией;

8.5.4.безвозмездно 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 гражданских служащих и работников месте; при этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляется Работодателем (представителем нанимателя);

8.5.5.предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с Работодателем (представителем нанимателя);

8.5.6.осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома;

8.5.7.обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения;

8.5.8.распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников Профкома учреждения;

8.5.9.предоставить возможность участия с правом решающего голоса председателю Профкома в работе коллегиального руководящего органа учреждения;

8.5.10.на основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в учреждении;

8.5.11.на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном профсоюзной организацией, одновременно с выплатой заработной платы в учреждении;

8.5.12.предоставлять гражданскому служащему или работнику, освобожденному от службы (работы) в учреждении в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания его полномочий прежнюю должность (работу),а при ее отсутствии с письменного согласия гражданского служащего или работника другую равноценную должность (работу) в учреждении; при невозможности предоставления указанной должности (работы) в связи с ликвидацией учреждения или отсутствием в учреждении соответствующей должности (работы) вопрос о его трудоустройстве решается в соответствии со ст.375 ТК;

8.5.13. предоставлять ежемесячно свободное от работы (службы) время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов для проведения соответствующей общественной работы в интересах гражданских служащих и работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением КД, др.) с сохранением средней заработной платы (денежного содержания):

- председателю Профкома _____ часов в неделю;
- его заместителю _____ часов в неделю;
- членам Профкома _____ часов в неделю;
- председателям цехкомов _____ часов в неделю;
- членам цехкомов _____ часов в неделю;
- уполномоченным профсоюза по охране труда _____ часов в неделю;
- на время кратковременной учебы _____ дней в году;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов;

8.6. Гражданские служащие и работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением КД, соответствующими органами по труду.

9.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.3. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения КД и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей Работодателя (представителя нанимателя) и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

9.4. Итоги выполнения КД за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании (конференции) гражданских служащих и работников. С докладом об итогах выполнения КД выступают представители сторон, подписавшие КД.

9.5. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются Работодателем (представителем нанимателя).



Представитель Работодателя:

Иванов И.И.

Директор (начальник и др.)

(И.И. Иванов)

(И.И. Иванов)

(И.И. Иванов)

(И.И. Иванов)

(И.И. Иванов)

Представитель гражданских служащих и работников:

Председатель Профкома

(И.И. Иванов)

(И.И. Иванов)

(И.И. Иванов)

(И.И. Иванов)

(И.И. Иванов)

МН

Трудовой договор № _____
(контракт)

в лице _____, именуемого в дальнейшем «Работодатель», действующего на основании Устава, и гражданин (ка) _____, именующийся в дальнейшем «Работник», заключили настоящий договор (контракт) о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. Гражданин (ка) _____ принимается на работу на должность _____

квалификация _____

1.2. Договор является договором: по **основной** работе, по **совместительству** (нужное подчеркнуть).

1.3. Вид договора:

• На **неопределенный срок** (бессрочный) _____
(указать причину)

• На **определенный срок** (срочный трудовой договор) _____
(указать какой)

1.4. **Срок действия договора:**

- Начало работы с « ____ » _____ 20__ года
- Окончание работы « ____ » _____ 20__ года

Срок испытания:

- Без испытания
- С испытательным сроком _____
(продолжительность испытательного срока)

2. Права и обязанности сторон

2.1. **Работник**, выполняя работы в объеме должностной инструкции, функциональных обязанностей и распоряжений **Работодателя**, обязуется:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка _____;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда, обеспечению безопасности труда и пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу **Работодателя**;
- незамедлительно сообщать **Работодателю** либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества **Работодателя**.

2.2. **Работник** имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора;

- рабочее место, соответствующее условиям труда;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях ОТ на рабочем месте;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- возмещения вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- иные права, изложенные в ст.21 Трудового кодекса РФ (ТК РФ).

2.3. В случае **производственной необходимости** гражданин(ка) _____

без его на то согласия может быть перемещен(а) на другое место работы.

2.4. Другие условия труда, связанные со спецификой труда _____

2.5. **Работодатель** принимает на себя обязательства:

- предоставить **Работнику** работу с соответствии с условиями настоящего договора (контракта);
- обеспечить условия труда, необходимые для выполнения **Работником** обязанностей, принятых на себя;
- соблюдать законы и иные нормативные акты;
- создать условия для безопасности и эффективности труда, оборудовать рабочее место в соответствии с правилами охраны труда;
- исполнять обязанности, предусмотренные ст.22 ТК РФ, федеральными законами, трудовым договором.

3. *Оплата труда*

Работнику _____ устанавливается

- **должностной оклад** (тарифная ставка) в размере _____ **рублей** в месяц или _____ рублей за 1 час работы,
- **надбавка** (доплата и другие выплаты) _____ **рублей** к ставке, окладу

(вид доплат, надбавок)

4. *Режим труда и отдыха*

4.1. **Работнику** устанавливается **режим работы**: полный рабочий день, неполная рабочая неделя, почасовая оплата (нужное подчеркнуть).

4.2. Для **Работника** устанавливается:

_____-часовой рабочий день при ____-дневной рабочей неделе

По решению **Работодателя** _____

(Ф. И. О. работника)

может устанавливаться режим работы в выходные дни, но не более _____ выходных месяцев. Оплата работы в выходные дни производится в соответствии с требованиями ст. 153 ТК РФ.

4.3. **Работнику** _____ предоставляется ежегодный трудовой отпуск по истечении шести месяцев работы, продолжительностью _____ календарных дней: при предоставлении очередного отпуска работнику оказывается материальная помощь за фактически отработанное время отпускного периода, исходя из _____.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5. Ответственность сторон

За невыполнение или ненадлежащее выполнение условий настоящего договора (контракта) обе стороны несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством о труде.

6. Изменение трудового договора (контракта).

- 6.1. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон и в письменной форме (в форме дополнительного соглашения), в порядке ст.57 ТК РФ.
- 6.2. Не могут вводиться изменения существенных условий договора, ухудшающие положение **Работника** (ст.73 ТК РФ).
- 6.3. Об изменении существенных условий труда **Работник** должен быть уведомлен **Работодателем** не позднее, чем за два месяца до их введения. (ст.73 ТК РФ).

7. Расторжение трудового договора (контракта).

7.1. Настоящий трудовой договор (контракт) может быть расторгнут досрочно (Гл.13 ТК РФ) в следующих случаях:

- по соглашению сторон;
- по требованию **Работника**, в случае его болезни или инвалидности, препятствующей выполнению им работы по договору (контракту);
- нарушения **Работодателем** законодательства о труде, настоящего договора;
- в связи с обнаружившимся несоответствием **Работника** занимаемой должности;
- в случае нарушения **Работником** трудовой дисциплины;
- в случае появления **Работника** в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- в случае необоснованного отказа **Работника** от выполнения задания, работы или недовольного выполнения возложенных на него обязанностей;
- по инициативе **Работника**, о чем он должен поставить в известность работодателя за две недели с момента подачи заявления.

7.2. Трудовой договор (контракт) по истечении срока заключается на новый срок. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока, **Работник** продолжает работу по истечении срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на **неопределенный срок** (ст.58 ТК РФ).

Заключительные положения.

Споры, возникающие между сторонами договора (контракта) разрешаются в установленном порядке (Комиссией по трудовым спорам, Государственной Инспекцией по труду или в суде).

Договор (контракт) вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Договор составляется в двух экземплярах (по одному – каждой стороне).

«Работодатель»

«Работник»

_____ (_____)

«__» _____ 20__ года

«__» _____ 20__ года

Приложение №2
к коллективному договору
МКУ "СШОР"
пункт 11.7.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, работа которых дает право на бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работников*

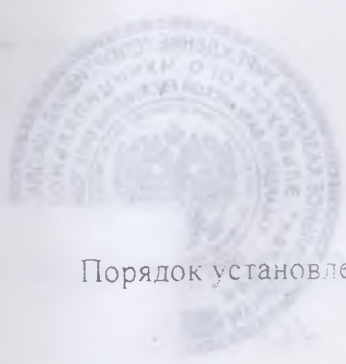
Охрана -

костюм вискозно-лавсановый - 1 шт;
Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой - дежурный;
Брюки на утепленной подкладке - 1 на 2 года.

Уборщик -
производственных и
служебных помещений

халат х/б - 1 шт.;
рукавицы комбинированные - 6 пар;
при мытье полов и мест общественного пользования
дополнительно:
сапоги резиновые - 1 пара;
перчатки резиновые - 2 пары.

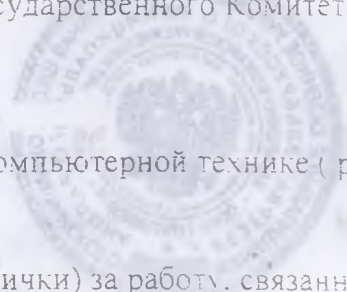
Приложение №3
к коллективному договору
МФУ "Свет" *МФУ "Свет"*
Эльбрусского района пункт 6.8.



Порядок установления дополнительной оплаты труда специалистам

В соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и секретариата ВЦСПС от 15 мая и приказа от 20 августа 1990 года № 579 Государственного Комитета по народному образованию

1. Установить доплату за работу на компьютерной технике (работа за дисплеями ЭВМ не менее 4 часов) в размере 12 %.
2. Обслуживающему персоналу (технички) за работу, связанную с хлорированием химических веществами в размере 12%





Тренеровано и профіційно
оформлено нагайкою 14

Директору
Специателя



А.В. Зенков

А.А. Мамыраева

А.А.