

Председатель профсоюзного
комитета

 О.Н. Половинкина

11 сентября 2018 г.

М.П.



Директор КГБ ПОУ «Алтайское
училище олимпийского резерва»

 Е.В. Трубников

11 сентября 2018 г.

М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Алтайское училище олимпийского резерва»
(КГБ ПОУ «АУОР»)

на 2018-2021 годы

Барнаул 2018

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
В УСЗН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 515/8 ОТ 14.09.2018



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.1. Коллективный договор краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Алтайское училище олимпийского резерва» (КГБ ПОУ «АУОР») на 2018-2021 годы (далее – Коллективный договор) разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 04.12.2007 г. №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федерального закона от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 24.07.1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 г., протокол №11), Региональным соглашением между Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов, краевым объединением работодателей и Правительством Алтайского края на 2018-2020 годы от 20.12.2017 г., Региональным отраслевым соглашением по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2016-2018 годы, Уставом КГБ ПОУ «АУОР», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, действующими на территории РФ и Алтайского края, и распространяется на всех работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Алтайское училище олимпийского резерва» (далее – АУОР).

1.1.2. В Коллективном договоре используются следующие основные понятия:

- Работодатель – КГБ ПОУ «АУОР», вступившее в трудовые отношения с работником.

- Работники – физические лица (педагогические работники, тренеры, административно-хозяйственные, учебно-вспомогательные, медицинские и иные работники, осуществляющие вспомогательные функции), вступившие в трудовые отношения с работодателем.

- Администрация – лица, постоянно, временно или по специальному полномочию выполняющие организационно-распорядительные функции (директор, заместители директора, руководители структурных подразделений).

- Первичная профсоюзная организация – добровольное объединение членов профсоюза, работающих в АУОР. В АУОР действует Профсоюзная организация работников КГБ ПОУ «АУОР».

- Профсоюзный комитет – комитет профсоюзной организации АУОР,

выборный орган добровольного объединения членов профсоюза, работающих в АУОР.

1.1.3. Утверждение Коллективного договора осуществляется на собрании трудового коллектива, а затем подписывается директором АУОР и председателем профсоюзного комитета.

1.1.4. После подписания Коллективного договора директор АУОР издает приказ о назначении ответственных за исполнение отдельных обязательств Коллективного договора. Профсоюзный комитет и Администрация АУОР обеспечивает проведение не реже одного раза в год общего собрания работников АУОР по отчету о ходе выполнения Коллективного договора.

1.1.5. В течение семи дней после подписания Коллективный договор направляется работодателем (представителем работодателя) на уведомительную регистрацию в орган по труду, а затем размещается на сайте АУОР и является документом, обязательным для исполнения всеми работниками АУОР.

1.1.6. Контроль над исполнением Коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, директором АУОР и профсоюзным комитетом в объеме их компетенции.

1.2. Стороны и сфера действия Коллективного договора

1.2.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице директора, действующего на основании Устава АУОР, и работниками АУОР, от имени которых выступает профсоюзный комитет в лице председателя профсоюзного комитета, действующего на основании Положения о профсоюзной организации работников КГБ ПОУ «АУОР», вместе именуемые «Стороны».

1.2.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в АУОР.

1.2.3. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы АУОР, а также взаимной ответственности Сторон, выполнение требований законодательства о труде и настоящего Коллективного договора.

1.2.4. Работники АУОР поручают профсоюзному комитету представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем АУОР по вопросам, обусловленным настоящим Коллективным договором. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при условии их письменного заявления.

1.2.5. Стороны определяют следующие формы взаимодействия в рамках настоящего Коллективного договора (ст. 53 ТК РФ):

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, Коллективным договором, соглашениями;

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов, касающихся учебной, тренерской, хозяйственной деятельности АУОР, внесение предложений по ее усовершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития АУОР;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора и контроль за его исполнением;
- иные формы, определенные трудовым законодательством, Коллективным договором, Уставом АУОР, соглашениями.

1.3. Действие Коллективного договора. Изменение и дополнение Коллективного договора

1.3.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников АУОР независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости.

1.3.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования АУОР, изменения типа государственного учреждения, реорганизации АУОР в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором АУОР.

1.3.3. При смене формы собственности АУОР Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.3.4. При реорганизации АУОР в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.3.5. При ликвидации АУОР Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.3.6. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.3.7. В целях приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

1.3.8. Коллективный договор должен отвечать финансово-экономическим условиям и возможностям АУОР. Если эти условия существенно меняются (уменьшается или увеличивается доходность), то Коллективный договор нуждается в корректировке.

1.3.9. Предложения по внесению изменений в Коллективный договор дополнений и изменений в течение срока его действия вносятся в

согласительную комиссию, сформированную в соответствии с законодательством РФ для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора, и принимаются ею без проведения общего собрания трудового коллектива. Изменения и дополнения регистрируются в соответствующем органе по труду. Об изменениях и дополнениях Коллективного договора уведомляется трудовой коллектив.

1.3.10. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.3.11. За три месяца до окончания срока действия Коллективного договора Стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый период.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, Стороны договорились о нижеследующем:

2.1. Работники обязуются:

2.1.1. Соблюдать Устав АУОР и Правила внутреннего трудового распорядка КГБ ПОУ «Алтайское училище олимпийского резерва» (Приложение №1).

2.1.2. Соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в АУОР правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.

2.1.3. Не допускать ущерба АУОР, бережно относиться к оборудованию и имуществу, обеспечивать его сохранность, экономно расходовать энергию, топливо, другие материальные и финансовые ресурсы.

2.1.4. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях АУОР; участвовать в организуемых Администрацией АУОР и профсоюзным комитетом мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях, на территории АУОР.

2.1.5. Содействовать поддержанию общественного порядка в структурных подразделениях АУОР; соблюдать режим запрета курения в помещениях АУОР.

2.1.6. Воспитывать у обучающихся и лиц, проходящих спортивную подготовку, чувство патриотизма, прививать им качества порядочности и интеллигентности.

2.1.7. Использовать свое рабочее время для производительного труда, соблюдать технологическую дисциплину, обеспечивать высокое качество работы.

2.1.8. Осуществлять мероприятия, направленные на предупреждение административных правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению, на воспитание работников, обучающихся и лиц, проходящих спортивную подготовку, в духе строгого соблюдения действующего законодательства.

2.1.9. Участвовать в обучении действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, в предупреждении и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, в работе по выявлению и устранению условий, способствующих осуществлению террористической деятельности на территории АУОР.

2.1.10. Активно участвовать в проводимых производственных совещаниях во всех подразделениях по вопросам обсуждения Коллективного договора, выполнения Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов, этики и служебного поведения сотрудников АУОР.

2.1.11. Разрешать трудовые конфликты в соответствии с действующим законодательством.

2.1.12. Регулярно повышать свою квалификацию.

2.2. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

2.2.1. Принимать все решения по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, после взаимных консультаций работодателя с профсоюзным комитетом; решать спорные вопросы на основе взаимного уважения, добровольности принятия сторонами на себя обязательств, доверия и конструктивного диалога.

2.2.2. Способствовать повышению качества образования и спортивной подготовки, результативности деятельности АУОР.

2.2.3. Обеспечивать открытость и гласность всех видов деятельности АУОР; информировать своевременно и в обязательном порядке через информационные каналы коллектив АУОР о приказах, решениях Администрации АУОР.

2.2.4. Вырабатывать совместные предложения по ежегодному увеличению фонда оплаты труда работников АУОР, повышению уровня оплаты труда работников с целью достижения уровня прожиточного минимума, повышению жизненного уровня работников.

2.2.5. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.2.6. Обеспечить участие представителей профессионального комитета в составе аттестационной комиссии по аттестации педагогических и иных категорий работников, в работе Педагогического совета, Тренерского совета, Совета Училища.

2.2.7. Сохранять, развивать и использовать все объекты социальной сферы для целей и задач социальной поддержки работников и их несовершеннолетних детей, улучшения условий труда и отдыха.

2.2.8. Создавать и периодически обновлять раздел на сайте АУОР с текстом настоящего Коллективного договора и другой важной информацией, касающейся социально-трудовых отношений и интересов трудящихся.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Обеспечивать полную и своевременную выплату заработной платы, иных выплат и финансировать уставную деятельность АУОР в соответствии с объемом бюджетных и внебюджетных средств.

2.3.2. Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 60, 74 ТК РФ).

2.3.3. Информировать коллектив АУОР о результатах финансово-хозяйственной деятельности и финансовом положении АУОР регулярно, но не реже одного раза в год, в том числе предоставлять по запросу профсоюзного комитета оперативную информацию о финансовом положении, социально-экономическом развитии АУОР и его подразделений.

2.3.4. Обеспечивать профсоюзный комитет нормативными документами, поступающими в АУОР от Учредителя, правительства Алтайского края, иных государственных органов и касающихся вопросов социальной сферы.

2.3.5. Предоставлять профсоюзному комитету по его запросу сведения о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы отдельных категорий работников, об объеме денежных средств АУОР, направленных на премирование работников АУОР, и распределении этих средств по структурным подразделениям и пр.

2.3.6. Информировать о показателях по охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников.

2.3.7. Информировать профсоюзный комитет о разрабатываемых проектах локальных актов, планах и программах социального характера.

2.3.8. Принимать локальные нормативные акты по социально-трудовым вопросам по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.3.9. Обеспечивать участие работников в управлении АУОР в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором.

2.3.10. Учитывать мнение профсоюзного комитета при рассмотрении персональных кадровых вопросов, связанных с нарушением интересов и прав работников.

2.4. Профсоюзный комитет обязуется:

2.4.1. Обеспечить представительство интересов и защиту социально-трудовых прав работников АУОР.

2.4.2. Организовать консультации для профсоюзного актива по экономическим и правовым вопросам, включая оказание помощи членам профсоюза и структурным подразделениям в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров.

2.4.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах подразделений, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.4.5. Принимать меры по отмене принятых Администрацией АУОР управленческих решений, противоречащих законодательству, положениям Коллективного договора и ухудшающих социально-трудовое положение работников.

2.4.6. Участвовать в контроле за использованием средств краевого бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Условия приема на работу. Трудовой договор

3.1.1. Трудовые отношения со всеми вновь поступающими на работу в АУОР работниками оформляются заключением трудового договора в письменной форме на неопределенный или определенный срок.

3.1.2. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

3.1.3. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ или сезонных работ;

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности АУОР, а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 59 ТК РФ).

3.1.4. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами, после его подписания Сторонами один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

3.1.5. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.1.6. В содержание трудового договора включаются все обязательные для Сторон условия, определенные ТК РФ (ст. 57 ТК РФ).

В трудовом договоре как обязательные условия оплаты труда указываются:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и/или опасными условиями труда и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Помимо условий, установленных ч. 2 ст. 57 ТК РФ, обязательным для включения в трудовой договор с тренером, тренером-преподавателем по адаптивной физической культуре и спорту является условие об обязанности тренера соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами) (ч. 4 ст. 348.2 ТК РФ).

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

В трудовом договоре с тренером, тренером-преподавателем по адаптивной физической культуре и спорту могут предусматриваться следующие дополнительные условия (ч. 5 ст. 348.2 ТК РФ):

- о согласии тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту на передачу работодателем их персональных данных, копии трудового договора в общероссийскую спортивную федерацию по соответствующим виду или видам спорта, а в случае включения спортсмена, тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту в состав спортивной сборной команды Российской Федерации – также на передачу копии трудового договора в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по проведению государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта;

- об обязанности тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту использовать в рабочее время спортивную экипировку, предоставленную работодателем;

- об обязанности тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена, тренера;

- об обязанности тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту предупреждать работодателя о расторжении трудового договора по их инициативе (по собственному желанию) в срок, установленный трудовым договором, в случаях, предусмотренных ст. 348.12 ТК РФ.

3.1.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен с локальными нормативными актами АУОР, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью (ч. 3 ст. 68 ТК РФ): с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка КГБ ПОУ «Алтайское училище олимпийского резерва», Положением об оплате труда работников КГБ ПОУ «Алтайское училище олимпийского резерва», финансируемого за счет средств краевого бюджета, в сфере физической культуры и спорта, должностной инструкцией, правилами техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной охраны, правилами пользования служебными помещениями, иными локальными нормативными актами. Ознакомление с указанными документами подтверждается подписью работника в трудовом договоре с указанием того, что он ознакомлен.

Работодатель обязан как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора знакомить тренеров, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту под роспись с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями, правилами соответствующих видов спорта, положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях, общероссийскими антидопинговыми правилами и антидопинговыми правилами, утвержденными международными антидопинговыми организациями, условиями договоров работодателя со спонсорами (партнерами), с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями в части,

непосредственно связанной с трудовой деятельностью тренеров, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту (ч. 6 ст. 348.2 ТК РФ).

3.1.8. Работник должен быть уведомлен АУОР об изменении условий трудового договора в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения (ст. 74, 162 ТК РФ).

3.1.9. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления в период работы работника, а при прекращении трудового договора – в день увольнения, выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, об увольнении, о награждениях, о переводах, справку о заработной плате, справку о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование и другие).

3.1.10. Работодатель вправе аннулировать трудовой договор путем издания приказа в случае, если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный трудовым договором.

3.1.11. К педагогической и тренерской деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз. К педагогической и тренерской деятельности не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, которые имели судимость за определённые преступления (ст. 331 ТК РФ).

3.1.12. При приеме на работу (заключении трудового договора) работодатель требует от поступающего следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка – за исключением лиц, поступающих на работу по трудовому договору впервые или лиц, поступающих на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учёта (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документы об образовании или профессиональной подготовке, если работа требует специальных занятий, квалификации или профессиональной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в АУОР, выдаваемое поликлиникой по месту жительства (ст. 69, 213 ТК РФ).

3.1.13. Лица, поступающие на работу по совместительству (ст. 283 ТК РФ), предоставляют паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, документ об образовании либо его надлежаще заверенную копию, справку о характере и условиях труда по основному месту работы (при приеме на работу с вредными и/или опасными условиями труда), копию трудовой

книжки, справку с основного места работы с указанием графика работы. Продолжительность рабочего времени совместителя не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

При работе тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту по совместительству в обязательном порядке соблюдаются требования ч. 2 ст. 348.7 ТК РФ.

При желании работника работать по совместительству в АУОР, преимущественное право на получение такой работы предоставляется работнику данной организации.

3.1.14. Работодатель на основании заявления и трудового договора с сотрудником издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работников под роспись в трёхдневный срок (ст. 68 ТК РФ).

3.1.15. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке (ст. 66 ТК РФ).

3.1.16. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях и др. Личное дело хранится в АУОР.

3.1.17. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника на срок до одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря) на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе). При этом работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 74 ТК РФ).

3.2. Прекращение (расторжение) трудового договора

3.2.1. Прекращение или расторжение трудового договора с работником (далее – увольнение работника) может быть произведено по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 71, 77, 81), педагогических работников дополнительно – по основаниям ст. 336 ТК РФ, тренеров, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту дополнительно – по основаниям ст. 348.11-1 ТК РФ, лиц, работающих на условиях совместительства, дополнительно – по основаниям ст. 288 ТК РФ, в том числе с соблюдением гарантий и компенсаций работникам, связанных с расторжением трудового договора, установленных ст. 178-181 ТК РФ.

3.2.2. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест и работников АУОР, нарушения правовых гарантий работников.

3.2.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников АУОР и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до издания распорядительного документа, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работников 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников АУОР в течение 90 дней.

3.2.4. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией АУОР, сокращением численности или штата работников АУОР работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий.

3.2.5. При возникновении необходимости сокращения численности работников для приведения к установленным нормативам всех категорий работников работодатель обязуется с целью сохранения рабочих мест осуществлять по согласованию с профсоюзным комитетом следующие мероприятия:

- перевод работников на режим неполного рабочего времени;
- ограничение проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- использование возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости на основании личного заявления работника;
- предоставления работникам в период сокращения до четырех часов в неделю для самостоятельного поиска работы;
- проведение других мероприятий с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников;
- расторжение трудового договора в первую очередь с совместителями, временными и сезонными работниками;
- ограничение совмещения профессий, должностей.

3.2.6. При сокращении численности работников руководитель структурного подразделения представляет на имя директора АУОР мотивированное обоснование по высвобождаемой кандидатуре. Решение о расторжении трудового договора принимается комиссией, в состав которой входит представитель от первичной профсоюзной организации, сформированной для проведения процедуры сокращения.

3.2.7. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.2.8. Расторжение трудового договора с педагогическим работником, тренером, тренером-преподавателем по адаптивной физической культуре и спорту в связи с сокращением численности или штата допускается только после окончания учебного года, а в случае прекращения деятельности АУОР, аннулирования лицензии, лишения АУОР государственной аккредитации по соответствующей программе, истечения срока действия государственной аккредитации по соответствующей образовательной программе, приостановления действия лицензии, приостановления действия государственной аккредитации полностью или в отношении отдельных специальностей и направлений подготовки, прекращения деятельности структурных подразделений АУОР, сокращения контингента студентов допускается в течение учебного года с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.2.9. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии).

3.2.10. В день увольнения, т.е. последний день работы (ст. 77 ТК РФ) работодатель производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку (ст. 80 ТК РФ), иные документы (справку 2НДФЛ, справку по форме 182н, личную медицинскую книжку, сертификат о профилактических прививках (если был заведен). Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт ТК РФ. При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

3.3. Гарантии членам профсоюзной организации КГБ ПОУ «АУОР» при расторжении трудового договора

3.3.1. При принятии решения о расторжении трудового договора в соответствии с п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Выборный профсоюзный орган в течение семи дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю

свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в десятидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

В случае если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации. Результаты переговоров оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующей государственной инспекции труда и/или в суде.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

3.3.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а также с учетом гарантий, установленных 374 ТК РФ.

Увольнение по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работников, указанных в абз. 1 п. 3.3.2 настоящего Коллективного договора, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдения порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

3.4. Иные правоотношения, связанные с трудом

3.4.1. Первичная профсоюзная организация вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных Коллективным договором, соглашением.

3.4.2. За работниками, проработавшими в АУОР десять лет, с которыми трудовые отношения прекращаются в связи с сокращением численности или штата, сохраняется право пользования услугами культурных, спортивно-оздоровительных объектов АУОР с момента увольнения.

3.4.3. Педагогические работники АУОР должны повышать свою квалификацию не реже одного раза в три года по профилю преподаваемых

дисциплин в различных формах: стажировка, ФПК, творческий отпуск и т.д. Конкретная форма повышения квалификации устанавливается с учетом имеющихся у работодателя средств и в соответствии с нормативами затрат на повышение квалификации преподавательского состава, учитывая выбор работника, обусловленный потребностями повышения качества образовательной программы.

3.4.4. Работодатель организует конкурсы среди педагогических и тренерских работников, структурных подразделений по учебно-методической, спортивно-методической, инновационной работе.

4. НОРМЫ ТРУДА. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Нормирование труда

4.1.1. Нормирование труда отдельных категорий работников АУОР может осуществляться с учетом производственных процессов на основе действующего трудового законодательства и локальных нормативных актов АУОР, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Профсоюзный комитет может вносить предложения по изменению нормативов различных трудовых процессов, трудовых затрат.

4.2. Определение учебной нагрузки

4.2.1. Учебная нагрузка каждого педагогического работника определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать верхних пределов, устанавливаемых по должностям преподавательского состава в порядке, установленном п. 4.2.5 Коллективного договора.

4.2.2. Нормы времени по видам учебной деятельности, включаемым в учебную нагрузку педагогических работников, определяются работодателем и утверждаются локальным нормативным актом с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.2.3. Соотношение учебной нагрузки педагогических работников, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями в пределах установленной продолжительности рабочего времени, определяется локальным нормативным актом АУОР в зависимости от занимаемой должности работника.

4.2.4. Объем учебной нагрузки за ставку заработной платы каждого педагогического работника, участвующего в реализации программ среднего профессионального образования, верхний предел учебной нагрузки определяются в зависимости от квалификации и не могут превышать 720 ч в учебном году.

4.2.5. Преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 ч в учебном году.

4.2.6. Режим выполнения преподавателем обязанностей, связанных с учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной деятельностью, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка АУОР, планами, программами, графиками и т.д.

4.2.7. Оплата труда учебной нагрузки при замене отсутствующего преподавателя производится за фактически отработанное в период замены время на условиях почасовой оплаты либо на условиях совместительства.

4.2.8. Изменение индивидуальной учебной нагрузки в течение учебного года без изменения ее объема может быть произведено заместителем директора по учебной работе с согласия педагогического работника и утверждено на заседании Педагогического совета с последующим согласованием директором АУОР.

4.3. Определение тренерской нагрузки

4.3.1. Тренерская нагрузка каждого тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать верхних пределов, устанавливаемых по должностям тренерских работников в порядке, установленном п. 4.3.5 Коллективного договора.

4.3.2. Нормы времени по видам тренерской деятельности, включаемым в тренерскую нагрузку тренерских работников, определяются работодателем и утверждаются локальным нормативным актом с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.3.3. Соотношение тренерской и другой работы в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом АУОР с учетом количества часов по тренировочному плану, специальности и квалификации работника.

4.3.4. Тренерам, тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре и спорту, осуществляющим спортивную подготовку в АУОР, верхний предел тренерской нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1664 ч в учебном году.

4.3.5. Режим выполнения тренером, тренером-преподавателем по адаптивной физической культуре и спорту обязанностей, связанных с научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической деятельностью, работой по ведению мониторинга и пр. деятельностью, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка КГБ ПОУ «Алтайское училище олимпийского резерва», планами, программами, графиками и т.д.

4.3.6. Оплата труда тренерской нагрузки при замене отсутствующего тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту производится за фактически отработанное в период замены время на условиях почасовой оплаты либо на условиях совместительства.

4.3.7. Изменение индивидуальной тренерской нагрузки в течение учебного года без изменения ее объема может быть произведено заместителем директора по спортивной подготовке с согласия тренера, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту и утверждено на заседании Тренерского совета с последующим согласованием директором АУОР.

4.4. Оплата труда

4.4.1. Работодатель обязуется обеспечить приоритетность расходов на оплату труда и отпусков и считать фонд оплаты труда преподавательского и тренерского состава защищенной статьей бюджета.

4.4.2. Заработная плата работников АУОР устанавливается в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда работников КГБ ПОУ «Алтайское училище олимпийского резерва», финансируемого за счет средств краевого бюджета, в сфере физической культуры и спорта, являющимся приложением к настоящему Коллективному договору (Приложение №2).

4.4.3. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на указанный счет в кредитной организации на основании заявления работника. Работодатель обязуется информировать работника обо всех начислениях его заработной платы и вычетах в письменной форме при выплате заработной платы путем выдачи расчетного листка. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ТК РФ.

4.4.4. Выплата заработной платы осуществляется не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты являются: 23 число текущего месяца и 10 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

4.4.6. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами АУОР.

4.4.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приложение №2).

При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и/или опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 ТК РФ.

4.4.8. За работу в ночное время устанавливаются доплаты. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 40 процентов тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.4.9. Во исполнение решения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 г., протокол №11, работодатель обязуется обеспечить долю окладной части в структуре заработной платы всех категорий преподавательского состава не ниже 70%.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время

5.1.1. Работа в АУОР осуществляется согласно Правилам внутреннего трудового распорядка КГБ ПОУ «Алтайское училище олимпийского резерва» (Приложение № 1):

- по режиму пятидневной рабочей недели с двумя выходными (суббота и воскресенье);

- по режиму шестидневной рабочей недели с одним выходным днем (воскресенье);

- по режиму непрерывной рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику с суммированным учетом рабочего времени (ст. 100 ТК РФ).

5.1.2. Установлена нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Отдельным работникам с их согласия может устанавливаться режим неполного рабочего времени.

5.1.3. Продолжительность рабочего дня для всех работников АУОР определяется Правилами внутреннего трудового распорядка КГБ ПОУ «Алтайское училище олимпийского резерва» с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю (Приложение №1).

5.1.4. Запрещается в рабочее время отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью.

5.1.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.1.6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.1.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.1.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

5.1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы АУОР и благоприятных условий для отдыха работников.

5.2. Время отдыха

5.2.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, работник вправе использовать его по своему усмотрению.

5.2.2. Еженедельными выходными днями являются (ст. 111 ТК РФ):

- при пятидневной рабочей неделе – суббота и воскресенье;
- при шестидневной рабочей неделе – воскресенье;
- по режиму непрерывной рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику (согласно графику сменности).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

5.2.3. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1). В рабочее время включаются специальные перерывы для обогрева и для отдыха (ст. 109 ТК РФ) работникам, работающим в холодное время года на открытом

воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях и другим работникам в необходимых случаях.

5.2.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).

5.2.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.2.6. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

5.2.7. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ). Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемом работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.2.8. Сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска (ст. 115 ТК РФ) предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, которые суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.2.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы (ст. 116, ст. 117 ТК РФ, Приложение № 4), а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, в том числе за особый характер работы (ст. 118 ТК РФ).

5.2.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью четыре календарных дня предоставляются тренерам, тренерам-преподавателям.

5.2.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью до шести календарных дней предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работника с ненормированным рабочим днем устанавливается с учетом объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, но не менее трех дней.

5.2.12. Краткосрочный отпуск с сохранением средней заработной платы (в пределах экономии фонда оплаты труда) по письменному заявлению работника предоставляется в связи:

- с регистрацией брака самого работника – 3 дня;
- со свадьбой детей – 1 день;
- с рождением ребенка (отцу) – 1 день;
- со смертью близких родственников (матери, отца, жены, мужа, брата, сестры, сына, дочери) – 3 дня;

- работникам, имеющим детей в возрасте до 10 лет – 1 сентября (День знаний);
- для посадки картофеля – 1 день и для копки картофеля – 1 день;
- с проводами сына в армию – 1 день;
- с ведением здорового образа жизни (в том числе отказом от курения, нормализацией веса) – 1 день;
- в других случаях – по усмотрению Администрации.

5.2.13. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

5.2.13. Дополнительные отпуска предоставляются одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском. По письменному заявлению работника, дополнительный отпуск может быть заменен денежной компенсацией с соблюдением ограничений, установленных ст. 126 ТК РФ.

5.2.14. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работников:

- при получении путевки на санаторно-курортное лечение;
- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- в связи с производственной необходимостью (по согласию работника);
- по уважительным семейным обстоятельствам (в связи с переездом на новое место жительства);
- в связи с непредвиденными обстоятельствами;
- в иных случаях – по усмотрению Администрации.

5.2.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника с подобной просьбой и от наличия возможности обойтись без работника в течение определенного времени, как правило, до десяти календарных дней.

6. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель:

6.1. Обеспечивает разработку и утверждение локальных нормативных актов (правил, инструкций, соглашений) по охране труда в соответствии со спецификой АУОР и с учетом мнения профсоюзного комитета, а также ознакомление работников с требованиями охраны труда (ст. 212 ТК РФ, Соглашение по охране труда КГБ ПОУ «Алтайское училище олимпийского резерва» на 2018 год).

6.2. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, а также работников при отсутствии прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, в случае медицинских противопоказаний.

6.3. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором.

6.4. Проводит систематически планово-предупредительные ремонты и техническое обслуживание систем энергоснабжения, отопления, АТС; обеспечивает наличие и функционирование всех мест общего пользования в учебном здании и иных объектах АУОР в соответствии с санитарными нормами (Соглашение по охране труда КГБ ПОУ «Алтайское училище олимпийского резерва» на 2018 год).

6.5. Немедленно информирует родственников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, о случившемся (ст. 228 ТК РФ).

6.6. Рассматривает результаты расследования несчастных случаев на производстве в целях профилактики с обязательным участием профсоюзного комитета (ст. 230 ТК РФ).

6.7. Проводит специальную оценку условий труда рабочих мест в АУОР в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.8. Утверждает комиссию по охране труда на паритетных началах для разработки и утверждения соглашения по охране труда (ст. 218 ТК).

6.9. Обеспечивает бесплатную выдачу средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, молока – работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также устанавливает доплату и предоставляет дополнительный отпуск указанным работникам (ст. 117, 147, 221, 222 ТК РФ, Приложения №3-7 к Коллективному договору).

6.10. Обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда в соответствии с Соглашением по охране труда (ст. 226 ТК РФ) (Соглашение по охране труда КГБ ПОУ «Алтайское училище олимпийского резерва» на 2018 год).

6.11. Предоставляет работнику при отказе его от выполнения работ, создающих опасность для жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда по вине работодателя, другую работу до устранения такой опасности с сохранением среднего заработка (ст. 220 ТК РФ).

6.12. Обеспечивает направление средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости (п. 2, 4, 11 ч. 2 ст. 17 Федерального закона от 24.07.1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

6.13. Осуществляет мероприятия, связанные с обучением по охране труда уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда и представителей профсоюза в комиссиях по охране труда из бюджета обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (п. 2, 4, 11 ч. 2 ст. 17

Федерального закона от 24.07.1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

6.14. Организует, проводит и оплачивает обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта для предупреждения пригодности их для выполнения поручаемой работы (Соглашение по охране труда КГБ ПОУ «Алтайское училище олимпийского резерва» на 2018 год).

6.15. Обеспечивает участие профсоюзного комитета, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях в течение суток письменно информирует территориальную краевую организацию профсоюза (ст. 228-229 ТК РФ).

Профсоюзная организация:

6.16. Организует работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, Правил внутреннего распорядка. Поручает уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.17. Представляет интересы работников, оказывает им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

6.18. Представляет информацию краевой организации профсоюза обо всех происшедших несчастных случаях и о последствиях, о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Не допускать снижения уровня социальных льгот и гарантий, зафиксированных в территориальных и отраслевых соглашениях.

7.2. Полностью и своевременно уплачивать единый социальный налог.

7.3. Обеспечивать 100 % использование средств социального страхования, предназначенных на санаторно-курортное лечение и оздоровление в соответствии с нормативом, установленным отделением Фонда социального страхования.

7.4. Выделять средства в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда для обеспечения работников и членов их семей путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление.

7.5. Принимать участие в проведении детской оздоровительной кампании.

7.6. Осуществлять расчеты за путевки через бухгалтерию АУОР.

7.7. Обеспечивать обязательное медицинское страхование работников АУОР.

7.8. Соблюдать установленную квоту для трудоустройства инвалидов.

7.9. Обеспечить по письменному требованию работника, а также ветерана, пенсионера АУОР посещение тренажерного зала, сауны, иных спортивных объектов АУОР по графику, согласованному с директором АУОР, и осуществляемого за пределами рабочего времени работника. Посещение спортивных объектов указанными лицами не должно препятствовать осуществлению тренировочного процесса или соревновательной деятельности в АУОР.

7.10. Совместно с профсоюзным комитетом разработать и заключить договор о медицинском обслуживании работников АУОР с возмещением затрат.

7.11. Выплачивать материальную помощь.

7.11.1. Материальная помощь оказывается работникам АУОР при условии добросовестного и эффективного труда, размер определяется ежегодно на 01 января в соответствии с приказом Работодателя:

- при санаторно-курортном лечении;
- на похороны близких родственников (матери, отца, жены, мужа, брата, сестры, сына, дочери);
- на рождение ребенка;
- при бракосочетании самого работника;
- при пожаре, краже и иных бедствиях;
- к отпуску (при наличии у работодателя финансовой возможности);
- в случае длительной болезни на приобретение лекарственных препаратов (в связи с тяжелым материальным положением).

7.12. Обеспечивать за счет собственных средств (при их наличии) тренеров, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а также поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для их использования (ст. 348.10 ТК РФ).

7.13. Выделять работникам транспорт для личных нужд согласно заявлению с компенсацией за счет работника стоимости ГСМ.

7.14. Направлять до 2 % внебюджетных средств на финансирование льгот работников АУОР (питание, частичное возмещение затрат на проезд, приобретение оборудования совместного пользования, возмещение затрат на

курсовую переподготовку и т.д.) и финансирование коллективных мероприятий.

7.14.1. Предоставлять транспорт для совместных поездок на отдых.

7.14.2. Организовывать и проводить торжественные мероприятия к профессиональным и праздничным дням. Выделять средства для детей (в возрасте до 16 лет включительно) работников АУОР, на приобретение новогодних подарков.

7.15. Ходатайствовать о награждении Почетными грамотами и Благодарственными письмами Управления спорта и молодежной политики Алтайского края, Алтайского краевого законодательного собрания, губернатора Алтайского края за добросовестное отношение к труду, качественное выполнение функциональных обязанностей и активное участие в общественной жизни.

7.16. Выплачивать единовременное пособие при выходе на пенсию по старости (при наличии финансовой возможности) работникам, отработавшим в АУОР пять и более лет, в размере 5000 рублей.

7.17. Предоставлять органам ПФР достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные Федеральным законом от 01.04.1996 г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», в установленные сроки.

7.18. Выдавать бесплатно копию сведений, представленных в орган ПФР для включения их в индивидуальный лицевой счет, при обращении работника АУОР.

7.19. Получать в органах ПФР страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдавать их под роспись работающим застрахованным лицам.

7.20. Контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитам документов, удостоверяющих личность работающего.

7.21. Предоставить право на платное питание по личному заявлению работника. Осуществлять питание только по предъявлению талона установленного образца за определенную плату. Предъявление талона обязательно для всех работников АУОР без исключений.

7.22. Организовать учет питания работников и своевременную подачу сведений для ежемесячной сверки и отчетности обо всех питающихся.

7.23. Предоставлять при наличии свободной жилой площади в общежитии жилплощадь работникам АУОР, нуждающимся в жилом помещении, в соответствии с требованиями, установленными действующим законодательством.

7.24. Осуществлять оплату жилья и коммунальных услуг для работников АУОР, проживающих в общежитии, находящемся на его балансе, по ставкам и тарифам, установленным органами местного самоуправления. Работник АУОР, проживающий в общежитии, осуществляет оплату по выставленным счетам АУОР.

7.25. Ежегодно принимать участие в смотр-конкурсах, в т.ч. на лучшую организацию работ в области условий и охраны труда, гражданской обороны и пр.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.26. Обеспечивать контроль:

- за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами, за обеспечением работающих медицинскими полисами;

- за использованием и справедливым распределением средств, предназначенных на социальное страхование, в том числе на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей;

- за своевременным перечислением средств в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования.

7.27. Организовывать предоставление льготных путевок (со скидкой 20 %) членам профсоюзов в профсоюзные здравницы.

7.28. Формировать заявки на приобретение санаторно-курортных путевок и направлять их в краевой совет профсоюзов.

7.29. Осуществлять контроль за порядком пользования и выделением жилья в общежитии АУОР (в необходимых случаях требовать от работодателя выселения в судебном порядке лиц, незаконно проживающих в общежитии, нарушающих правила проживания в общежитии).

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

Стороны договорились:

8.1. Работодатель признает приоритетное право профсоюзного комитета на ведение переговоров от имени работников по вопросам разработки проекта Коллективного договора, его заключения и внесения в него изменений и дополнений.

8.2. Профсоюзный комитет берет на себя обязанности представительного органа, через который работники реализуют право на участие в управлении АУОР в виде:

- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- проведения с работодателем консультаций по вопросам принятия локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- учета мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

8.3. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового законодательства, настоящего Коллективного договора, трудовых договоров.

8.4. Профсоюзный комитет имеет право при поддержке структурного подразделения выдвигать кандидатуры выборных профсоюзных работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия.

8.5. Для привлечения к дисциплинарной ответственности работника, избранного в состав профсоюзных органов, требуется согласование с профсоюзом.

8.6. Увольнение по инициативе Администрации работников, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 1 года после окончания срока их выборных полномочий за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

8.7. Работодатель заблаговременно ставит в известность профсоюзный комитет обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности АУОР, а также проектах долгосрочных и текущих планов развития, других вопросах.

В случае выявления нарушений законодательства о труде профсоюзный комитет направляет работодателю письменное представление об устранении этих нарушений.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения представления об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного представления и принятых мерах.

8.8. Работодатель безвозмездно предоставляет профсоюзному комитету в пользование:

- оборудованное, отапливаемое электрифицированное помещение, удобное и доступное для членов профсоюза, находящееся в здании (по заявке от председателя профсоюзного комитета);
- оргтехнику (компьютер, принтер), средства связи, включая Интернет, бумагу и канцелярские товары по согласованной заявке;
- транспорт при организации социально значимых мероприятий (по заявке);
- нормативные правовые документы.

8.9. По письменным заявлениям работников-членов профсоюза работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1% заработной платы членов профсоюза.

8.10. Право приема, регистрации и хранения заявлений предоставляется профсоюзному комитету. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и профсоюза, для участия в качестве делегатов, созываемыми профсоюзами съездов, конференций или для краткосрочной учебы.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. К коллективному договору прилагаются нижеследующие документы:

- Правила внутреннего трудового распорядка КГБ ПОУ «Алтайское училище олимпийского резерва» (Приложение №1);
- Положение об оплате труда работников КГБ ПОУ «Алтайское училище олимпийского резерва», финансируемого за счет средств краевого бюджета, в сфере физической культуры и спорта (Приложение №2);
- Соглашение по охране труда КГБ ПОУ «АУОР» (Приложение №3);
- Перечень производств, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск (Приложение №4);
- Перечень профессий, работники которых имеют право на бесплатное получение специальной одежды (Приложение №5);
- Перечень профессий, работники которых имеют право на бесплатную выдачу смывающих и обезвреживающих средств (Приложение №6);
- Перечень работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда (Приложение №7).