

АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ
«РЕСПУБЛИКАНСКАЯ СПОРТИВНО-АДАПТИВНАЯ ШКОЛА»

От работодателя
Директор АУ РБ «РСАШ»

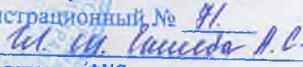
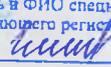

Б.Б. Цыренжапов
М.П. АУ РБ «РСАШ»
«04» апреля 2018 г.

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации АУ РБ
«РСАШ»


Д.Д. Доржиева
М.П. ПРОФКОМ
«04» апреля 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Автономного учреждения Республики Бурятия «Республиканская
спортивно-адаптивная школа»
на 2018г. - 2021г.

Администрация г.Улан-Удэ
Комитет экономического развития и туризма
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
«05» апреля 2018 г.
Регистрационный № 41

(Должность в ФИС специалиста,
осуществляющего регистрацию)
Подпись 

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в МУ
«Комитет экономического развития» администрации г. Улан-Удэ
Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Автономное учреждение Республики Бурятия «Республиканская спортивно-адаптивная школа» (далее – АУ РБ «РСАШ», учреждение, организация), именуемое далее «Работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией АУ РБ «РСАШ» (далее – профсоюзный комитет).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении, и заключаемый Работодателем и Работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности учреждения, повышения жизненного уровня работников и их членов семьи на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Настоящий коллективный договор распространяется:

- на всех работников учреждения;
- на неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с учреждения (в части специально оговоренных льгот);
- только на членов профсоюза – в части льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета.

1.4. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

1.5. Обязанности сторон настоящего коллективного договора.

1.5.1. Работодатель обязуется:

- признавать профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставление отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; в разрешении трудовых споров и др.;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения.

1.5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе учреждения;

- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы

по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива.

1.6. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится в порядке, установленном сторонами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

1.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписывающие его.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективными и трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам).

2.2. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.3. Трудовой договор с работниками организаций отрасли заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, как на определенный, так и на неопределенный срок.

2.4. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом формы трудового договора с работником государственного учреждения. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом действующего трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, настоящего Соглашения и иных локальных нормативных актов учреждения.

2.4.2 Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об

утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- 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;

- выплаты компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты);

- выплаты стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты).

Если размер выплат установлен в локальном нормативном акте в процентах или баллах, в трудовом договоре работника указываются эти единицы и условия, при достижении которых они осуществляются.

2.4.3. Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера работодателя излагают в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику учреждения и работодателю, и исключающей неоднозначное толкование этих условий.

2.4.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.5. Работодатель за счет средств учреждения осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и

дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Необходимость подготовки работников и дополнительного профессионального образования для собственных нужд, в том числе при введении профессиональных стандартов, определяет работодатель.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

2.6. Работникам, проходящим подготовку или получающим дополнительное профессиональное образование, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.5. В случае ликвидации организации, реорганизации, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, структуры или типа организации, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, учреждение не менее чем за три месяца направляют профсоюзу соответствующее уведомление с указанием количества и категорий увольняемых, а также сроков, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия.

Работодатель проводит консультацию с профсоюзом о мерах содействия занятости высвобождаемых работников.

2.6. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, по его личному письменному заявлению предоставляется определенное время в течение рабочего дня для поиска работы, продолжительность которого определяется коллективным договором.

2.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ, а руководителей (их заместителей) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, - помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

2.8. Аттестация работников осуществляется в порядке, установленном локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.9. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

2.10. Профсоюзный комитет:

- при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников учреждения представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников независимо от их членства в профсоюзе;

- вносит в органы государственной власти, органы местного самоуправления предложения и принимает участие в разработке программ по вопросам занятости, предлагает меры по социальной защите высвобождаемых работников, являющихся членами профсоюза, осуществляет контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;

- проводит разъяснительную работу по реализации мероприятий, проводимых при реорганизации, изменении формы собственности или организационно-правовой формы, типа организации;

- осуществляет бесплатную правовую помощь членам профсоюза по вопросам занятости, применения норм трудового законодательства.

3.ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

3.1. Стороны коллективного договора признают, что:

3.1.1. Трудовые договоры заключаются в соответствии со ст. 57 Трудового кодекса РФ и с учетом особенностей и условий, установленных статье 348.2 Трудового кодекса РФ и настоящим коллективным договором.

3.1.2. Должностные обязанности работников определяются следующими нормативными правовыми актами:

спортсменов - Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта", утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 15.08.2011 № 916н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» (далее - ЕКС), профессиональным стандартом "Спортсмен", утвержденным приказом Минтруда России от 07.04.2014 № 186н "Об утверждении профессионального стандарта "Спортсмен"

тренеров - ЕКС руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", профессиональным стандартом "Тренер", утвержденным приказом Минтруда России от 07.04.2014 № 193н "Об утверждении профессионального стандарта "Тренер"

инструкторов-методистов, инструкторов по адаптивной физической культуре – ЕКС руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта", утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 15.08.2011 № 916н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта", ЕКС руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования",

профессиональными стандартами "Инструктор-методист".

3.1.3. Особенности регулирования труда спортсменов в возрасте до восемнадцати лет определяются статьей 348.8 Трудового кодекса РФ и иными нормативными правовыми актами.

3.1.4. Особенности регулирования труда женщин-спортсменов определяются статьей 348.9 Трудового кодекса РФ и иными нормативными правовыми актами.

3.2. При заключении трудового договора работники подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру.

3.2.1. В период действия трудового договора работники проходят обязательные периодические медицинские осмотры в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

3.2.2. Работодатель организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, но не реже одного раза в год) медицинских осмотров

3.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» соответствующих ЕКС работников, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, настоящим соглашением.

При приеме на работу и в период действия трудового договора АУ РБ «РСАШ» обязано знакомить спортсменов, тренеров, инструкторов-методистов под роспись, также 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 спортсменов, тренеров. Знакомить спортсменов, тренеров с указанными нормами, правилами,

положениями (регламентами) и условиями в части, непосредственно связанной с их участием в спортивных мероприятиях в составе спортивной сборной команды Российской Федерации, обязана Общероссийская спортивная Федерация по соответствующим виду или видам спорта.

3.5.1. Тренеры пользуются в организации следующими правами:

- 1) свобода выбора и использования методически обоснованных форм, средств, методов тренировочного процесса;
- 2) право на участие в разработке программ спортивной подготовки, тренировочных планов, календарных графиков, методических материалов и иных компонентов программ спортивной подготовки;
- 3) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору);
- 4) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения тренировочного процесса, необходимым для качественного осуществления спортивной подготовки, научной или исследовательской деятельности;
- 5) право на участие в управлении, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом учреждения;
- 6) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 7) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики тренеров;
- 8) иные права, предусмотренные действующим законодательством.

3.5.2. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, предоставляются следующие социальные гарантии:

- 1) установление ставки заработной платы в неделю, соответствующей норме часов тренерской работы (тренерская нагрузка) - 24 часа;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю физкультурно-спортивной деятельности не реже чем один раз в четыре года;
- 3) право на дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 14 календарных дней;
- 4) право на длительный отпуск сроком до трех месяцев не реже чем через

каждые четыре года непрерывной работы тренера со спортсменами высокого класса - членами спортивных сборных команд Российской Федерации после успешного завершения цикла подготовки (занятие призовых мест по итогам проведения олимпийских, паралимпийских, сурдлимпийских игр, чемпионатов мира);

5) право на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности в соответствии с локальным нормативным актом учреждения;

б) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные коллективным договором учреждения в соответствии с действующим законодательством.

3.5.3. В рабочее время тренеров и иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку, в зависимости от занимаемой должности включается тренерская работа, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями. Соотношение тренерской и другой работы в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения, с учетом количества часов по тренировочному плану, специальности и квалификации работника.

3.5.4. Режим рабочего времени и времени отдыха работников в АУ РБ «РСАШ» определяется правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами АУ РБ «РСАШ», трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом методических рекомендаций и указаний Минспорта России.

3.5.5. Тренерам и иным специалистам АУ РБ «РСАШ», осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы

на период проведения ГТО, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.5.6. В трудовом договоре, заключаемом с тренером, рекомендуется предусмотреть:

1) осуществление деятельности на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечение в полном объеме реализации тренировочного процесса в соответствии с утвержденной в АУ РБ «РСАШ» программой;

2) соблюдение правовых, нравственных и этических норм и требований профессиональной этики;

3) необходимость уважения чести и достоинства лиц, занимающихся под его руководством;

4) применение методически обоснованных и обеспечивающих высокое качество подготовки занимающихся форм, методов тренировочного процесса;

5) учет особенностей психофизического развития занимающихся и состояния их здоровья, соблюдение специальных условий, необходимых для прохождения тренировочного процесса лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействие при необходимости с медицинскими организациями;

6) прохождение аттестации в порядке, установленном действующим законодательством;

7) прохождение в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя;

8) прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

9) соблюдение устава АУ РБ «РСАШ», не нарушать локальные нормативные акты АУ РБ «РСАШ» (правила внутреннего трудового распорядка и другие).

3.6. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в АУ РБ «РСАШ» определяется правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

4.2. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

4.3. Тренерам, непосредственно участвующим в тренировочном процессе, устанавливается норма часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) в размере 24 часов в неделю.

Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перемены между занятиями продолжительностью 15 - 20 минут.

4.4. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время работников включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

4.5. Локальные нормативные акты АУ РБ «РСАШ» по вопросам определения тренерской нагрузки работников, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6. Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (с 01 января) и устанавливается распорядительным актом АУ РБ «РСАШ».

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов

по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Под тренерской нагрузкой работников предлагается понимать тренерскую работу, выполняемую во взаимодействии с занимающимися по видам деятельности, установленным планом или программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), текущий контроль их выполнения.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных законодательством, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника на основании письменного распоряжения работодателя.

Запрещено привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

1) беременных женщин ([ч. 1 ст. 259](#) ТК РФ);

2) работников в возрасте до 18 лет ([ст. 268](#) ТК РФ), за исключением:

- творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений ([Перечень](#) профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом РФ, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252);

- спортсменов в возрасте до 18 лет. Условия их работы в выходные и нерабочие праздничные дни определяются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным или трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами ([ч. 3 ст. 348.8](#) ТК РФ).

Особенности привлечения спортсменов, тренеров в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться соглашениями, локальными нормативными актами АУ РБ «РСАШ» в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных

оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.10. Работникам АУ РБ «РСАШ» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.11. Работникам АУ РБ «РСАШ», деятельность которых связана со спортивной подготовкой предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

4.12. Работникам АУ РБ «РСАШ» с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3-х календарных дней. Конкретная продолжительность указанного в настоящем пункте отпуска определяется на основании локального акта АУ РБ «РСАШ» (правила внутреннего распорядка труда организации и (или) приказа директора АУ РБ «РСАШ» и др.).

При этом по заявлению работника дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день может быть заменен денежной компенсацией. Размер такой компенсации должен быть рассчитан исходя из среднего заработка работника.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и (или) приказом директора АУ РБ «РСАШ») и (или) иным локальным нормативным актом учреждения, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, разработанных на основании нормативных правовых актов публично-правовых образований.

4.13. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами АУ РБ «РСАШ» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.14. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.15. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5. ОПЛАТА ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты труда работников Стороны исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников АУ РБ «РСАШ» устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия, содержащими нормы трудового права.

5.2. Система оплаты труда работников АУ РБ «РСАШ» устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.3. Заработная плата работников АУ РБ «РСШОР» увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

5.4. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.4.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников АУ РБ «РСАШ», которое является приложением к коллективному договору.

5.4.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников АУ РБ «РСАШ» регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже минимальных размеров окладов (должностных

окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании АУ РБ «РСАШ»;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников АУ РБ «РСАШ».

5.4.3. При разработке и утверждении в АУ РБ «РСАШ» показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня, оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала;

- заработная плата работнику выплачивается путем перевода на расчетный счет работника в кредитной организации, указанный работником либо наличными через кассу работодателя;

- работодатель в письменной форме (путем выдачи расчетного листка либо в другой форме) извещает работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат (принцип прозрачности).

5.5. Фонд оплаты труда в АУ РБ «РСАШ» формируется на календарный год исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание АУ РБ «РСАШ» утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.6. В случае индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не допускается уменьшение выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.8 Оплата труда работников АУ РБ «РСАШ» за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

5.9. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливаются на основании соответствующего положения о распределении стимулирующих выплат.

5.10. Стороны считают необходимым:

5.10.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в АУ РБ «РСАШ», включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (базовой) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников.

Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.10.2. Совместно разрабатывать предложения по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

5.10.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников АУ РБ «РСАШ» для определения размера стимулирующих выплат.

5.10.4. В целях материальной поддержки специалистов, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы) с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

5.10.5. В случае истечения у специалиста перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы) с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год;

5.10.6. Освобождать специалистов, в случае наличия у них почетных званий, начинающихся со слова «Заслуженный», от прохождения экспертной оценки каждые пять лет в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);

5.10.7. Освобождать от прохождения экспертной оценки в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) в случае получения в предшествующий пятилетний период награды или победы в конкурсе специалистов (за каждую - единожды), в случаях:

а) получения государственных наград за достигнутые результаты деятельности в области физической культуры и спорта (медаль, орден);

б) победы на республиканском, межрегиональном или всероссийском этапах конкурсов профессионального мастерства, в том числе в отдельных номинациях;

в) награждения нагрудным знаком, название которого начинается со слов "Почетный работник";

г) награждения ведомственными наградами Министерства спорта РФ в периоде, предшествующем аттестации, не превышающем пяти лет.

5.11. Профсоюзный комитет:

5.11.1. Совместно с работодателем добивается увеличения базовых окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников не ниже уровня минимального размера оплаты труда с учетом дифференциации в оплате труда.

5.11.2. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства в части оплаты труда работников.

5.11.3. Осуществляет защиту законных прав и интересов работников в установленном законом порядке.

6. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ, НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

6.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на

прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

6.2. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

6.3. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

6.4. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

6.5. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые

предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

6.6. Работодатель осуществляет подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников со следующей периодичностью:

для специалистов, непосредственно участвующих в осуществлении спортивной подготовки - не реже чем один раз в четыре года;

для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу, - не реже чем один раз в пять лет.

6.7. Работодатель разрабатывает локальный нормативный акт, в котором предусмотреть следующее:

количество работников, ежегодно направляемых на обучение за счет средств соответствующего бюджета;

перечень видов и тематических направлений подготовки кадров, по которым тренерский состав и другие специалисты проходят обучение, подготовку и переподготовку по инициативе работодателя и, соответственно, за счет средств учреждения;

категории работников, которые могут обучаться по собственной инициативе и за свой счет.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Конкретный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков определяется работодателем исходя из специфики его деятельности в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 N 181н "Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков".

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2.2. Обеспечивать за счет средств АУ РБ «РСАШ» обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с медицинскими

рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.2.3. Осуществлять работы по охране труда, противопожарной и экологической безопасности, направленных на снижение риска возникновения несчастных случаев, профессиональных заболеваний;

Регулировать вопросы безопасности и охраны труда работников в АУ РБ «РСАШ», спортсменов и тренеров на спортивных сооружениях, в рамках действующего федерального законодательства, стандартов, существующей нормативной правовой базы;

создание и укрепление отраслевой службы охраны труда;

создание комитетов (комиссий) по охране труда в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации;

проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта;

создание в отрасли структуры, обеспечивающей лечебно-профилактические меры по предотвращению профессиональных заболеваний;

формирование статистического учета и отчетности по производственному травматизму и профессиональной заболеваемости работников отрасли, выполнению мероприятий по охране труда и обеспечению работников компенсационными выплатами за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

проводить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

разрабатывать и утверждать по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда для работников.

обеспечивать работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами по установленным нормам;

за счет своих средств в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

обеспечивать участие выборного органа первичной профсоюзной организации, технической инспекции ФПКК в комиссии по специальной оценке условий труда, комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и финансирование ее работы за счет работодателя.

создавать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) первичной профсоюзной организации по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

представлять информацию и документы, необходимые для осуществления Профсоюзом, выборными органами первичных профсоюзных организаций своих полномочий, в том числе профсоюзного контроля;

в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), получение необходимых документов, подтверждающих, что работник не состоит на учете в психиатрических и наркологических диспансерах, внеочередных медицинских осмотров (обследований), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

предусмотреть введение в штатное расписание должности специалиста по охране труда при численности работников учреждения отрасли более 10 человек либо привлечение специалиста (организации), оказывающих услуги в области охраны труда;

обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

осуществить комплекс мероприятий по исключению женского труда на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

в случае необходимости выделять рабочие места в подразделениях для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин;

обеспечить проведение специальной оценки условий труда.

7.3. Стороны обязуются:

7.3.1. Осуществлять работу по созданию служб охраны труда, совместных комиссий по охране труда в АУ РБ «РСАШ».

7.3.2. Способствовать созданию комиссий по социальному страхованию и пенсионным вопросам, института уполномоченных лиц по охране труда в АУ РБ «РСАШ».

7.4. Профсоюз:

7.4.1 Осуществляют проверку состояния условий и охраны труда в АУ РБ «РСАШ», выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

7.4.2. Участвуют в комиссиях по специальной оценке условий труда.

7.4.3. Участвуют в расследовании несчастных случаев, происшедших в учреждении.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Гарантии, льготы и компенсации предоставляются работникам отрасли на основании законодательства Российской Федерации, настоящего соглашения.

8.2. Работодатель обязуется:

включать в коллективные договоры положения, предусматривающие выделение дополнительных финансовых средств, для работников на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей;

предоставлять на льготных условиях путевки на санаторно-курортное лечение работникам АУ РБ «РСАШ» на основании списков, согласованных с органом первичной профсоюзной организации;

устанавливать единовременные денежные выплаты работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы в размере не менее 4-х должностных окладов;

при установлении инвалидности II группы в размере не менее 3-х должностных окладов;

при установлении инвалидности III группы в размере не менее 2-х должностных окладов;

при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 2 месяцев в размере не менее 2-х должностных окладов;

при получении профессионального заболевания в размере не менее 2-х должностных окладов;

производить полное возмещение близким родственникам расходов на погребение, сверх установленных законодательством Российской Федерации, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с

производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие полученного им трудового увечья либо профессионального заболевания.

Конкретный размер единовременных денежных выплат работникам (членам их семей) устанавливается в приказе или ином локальном нормативном акте АУ РБ «РСАШ».

8.3. Предоставлять отпуск, оплачиваемый полностью, в связи:

- со смертью близких родственников (супруга, родителей, детей) - 3 рабочих дня;

- с рождением ребенка (для отца) - 1 рабочий день;

- родителю для проводов ребенка в школу - 1 рабочий день;

- родителям для провода сына в армию - 1 рабочий день;

- в связи с бракосочетанием работника - 3 рабочих дня;

- в связи с бракосочетанием детей работника - 3 рабочих дня;

- в связи с переводом на новое место жительства - 1 рабочий день;

- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 1 рабочий день;

- работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности (кроме случая ухода за детьми и т.п.) - 3 рабочих дня;

- работникам, проработавшим в данной организации 15 и более лет – 3 рабочих дня;

- женщинам, имевшим детей в возрасте до 16 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), и мужчинам, в одиночку воспитавшим детей в возрасте до 16 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) - 1 рабочий день ежемесячно.

8.4. Тренерам и иным лицам, осуществляющим спортивную подготовку, учреждением, осуществляющим деятельность в области физической культуры и спорта (за исключением педагогических работников), предоставляются социальные гарантии, установленные п. 3.7.2 настоящего Соглашения.

8.5. Работодатель в соответствии со статьей 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации обязуется обеспечить финансирование обеспечения спортсменов, тренеров спортивной экипировкой, оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их деятельности, поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования, и установить определенные нормы обеспечения и сроков пользования спортивной экипировкой, оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами в локальных нормативных актах учреждения.

8.6. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами АУ РБ «РСАШ», трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) могут

предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях работников.

8.7. Массовое увольнение работников может осуществляться лишь при условии предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления в письменной форме выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном трудовым законодательством.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников, работающих в одном учреждении и являющихся одной семьей.

8.8. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

8.9. Работнику, нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев и отстраненному от работы в связи с его отказом от временного перевода или отсутствием соответствующей работы у работодателя, сохраняется средняя заработная плата в течение четырех месяцев (ст. 73 ч. 2 Трудового кодекса РФ).

9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Работодатель признает профсоюзный комитет АУ РБ «РСАШ» в лице председателя профкома и его представителей единственным полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставить возможность участия представителю профсоюзного комитета в работе организации, в оперативных совещаниях на уровне руководителя.

9.1.2. Информировать сторону работников обо всех изменениях экономических, финансовых, структурных, организационных, если они могут привести к нарушению реализации настоящего договора, не позже, чем за 5 дней до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации стороной работника.

9.1.3. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени

отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Согласованию с профсоюзным комитетом подлежат планы работы на год, решения по созданию и направлениям расходования фондов организации.

Работодатель обязан приостановить по требованию профсоюзного комитета исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.1.4. Предоставлять для работы профсоюзного комитета в бесплатное пользование помещение, телефоны, другие средства связи, размножения документов, транспортные средства, помещение для проведения профсоюзных собраний.

9.1.5. Ежемесячно и бесплатно производить удержание членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников на основании заявлений членов профсоюза и перечислять на счет профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда.

В таком же порядке и на тех же условиях Работодатель перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, но на которых распространяется настоящий коллективный договор, в размере 1 % от их заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

9.1.6. Предоставлять членам профсоюзного комитета и профсоюзных органов необходимое время с сохранением места работы и среднего заработка за счет средств организации для выполнения своих общественных обязанностей, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий; на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзного комитета.

Предоставлять свободное время не освобожденному председателю профсоюзного комитета до 4-х часов в неделю с сохранением среднего заработка.

Предоставлять не освобожденному от основной работы председателю профсоюзного комитета за дополнительную к трудовым обязанностям работу дополнительный оплачиваемый отпуск – 3 рабочих дня.

9.1.7. Не применять к работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнения без согласования с соответствующим профсоюзным органом.

Работодатель признает, что проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной работы организации.

9.2. Профсоюзный комитет:

7.2.1. Осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом АУ РБ «РСАШ», законами РФ: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», РБ «О профессиональных союзах» и др.

9.2.2. Способствует росту производительности труда, повышению качества услуг, укреплению трудовой дисциплины, оказывает работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах.

9.2.3. Контролирует соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда.

Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены профсоюзного комитета, других профсоюзных органов в организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы в организации;
- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

9.2.4. Через средства информации, имеющиеся в организации информирует работников о деятельности профсоюзов, излагает позицию и решения их органов, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

9.2.5. Предоставляет бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

9.2.6. В случае принятия работодателем решений, нарушающих условия коллективного договора, отраслевого и других соглашений, вносит представления об устранении этих нарушений, которые рассматриваются в недельный срок.

9.2.7. В необходимых случаях предоставляет и защищает права и интересы членов профсоюза в судебных органах за счет профсоюзных средств.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны признают и обязуются выполнять:

- Генеральное соглашение, заключаемое между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительства РФ;

- Генеральное соглашение, заключаемое объединениями профсоюзов, работодателей и Кабинетом Министров РБ;

- соглашения, заключаемые в рамках социального партнерства между профсоюзами и министерствами;

- специальное территориальное соглашение между профсоюзами, работодателями и администрацией города.

10.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

10.2. После подписания коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.

10.3. В течение семи дней после подписания настоящего договора работодатель обязуется, в соответствии со ст. 50 ТК РФ, направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.4. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средств давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

10.5. Стороны за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст. 30 п. 2 Закона РФ от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. ст. 54, 55 ТК РФ).

10.6. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Дата подписания коллективного договора « 04 » апрель 2018 г.

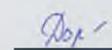
От работодателя:

Директор АУ РБ «РСАШ»

 Б.Б. Цыренжапов

От работников:

Председатель профкома
АУ РБ «РСАШ»

 Д.Д. Доржиева