

Коллективный договор

**муниципального казенного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа Топчихинского района»**

на 2025 - 2027 годы
(с 14.01.2025 по 13.01.2028)

Представитель работников

Тренер-преподаватель

_____ А.А.Климов

Работодатель

Директор

_____ Э.Д.Колмаков

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Топчихинского района» (далее- Учреждение), в лице их уполномоченных представителей. Представитель работодателя – директор Учреждения Э.Д.Колмаков, представитель работников – А.А.Климов, тренер-преподаватель Учреждения.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Соотношение коллективного договора с нормами действующего законодательства, краевым, районным соглашениями

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с договоренностями, достигнутыми в краевом и районном соглашениях.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Общие обязательства работодателя и представительного органа работников

1.6.1. Работодатель признает представительный орган, уполномоченный общим собранием работников представлять их интересы при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверке его выполнения.

1.6.2. Представительный орган работников обязуется содействовать эффективной работе Учреждения.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения при приеме на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работника или работодателя в соответствии со ст. 59 Т К РФ.

2.3. В содержание трудового договора, заключенного в письменной форме, включаются условия, определяющие существенные условия труда (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего законодательства и настоящим коллективным договором.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время работников регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических

работников, оговариваемой в трудовом договоре",- приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации – (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (для мужчин) , 36 часов в неделю - для женщин.

3.3. Для работников из числа обслуживающего персонала (сторожей) продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем (ст. 103 ТК РФ).

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательной организации.

3.4. Составление расписания учебно-тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа с согласия работника и с дополнительной оплатой.

3.5.2. Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

3.5.3. Распределять учебную нагрузку тренеров-преподавателей исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами.

3.5.4. При распределении учебной нагрузки сохранять объем учебной нагрузки, преемственность преподавания учебно-тренировочных занятий в группе.

3.5.5. Учебную нагрузку тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими тренерам-преподавателям.

3.5.6. Планировать учебную нагрузку на выходные дни разрешается по желанию тренеров-преподавателей или для проведения соревнований, согласно единого календарного плана на учебный год.

3.5.7. В нерабочие праздничные дни, учебно-тренировочные занятия не планировать. При совпадении учебно-тренировочных занятий с праздничными днями, учебно-тренировочные занятия – переносятся в свободное время в расписании.

3.5.8. При составлении расписания учебно-тренировочных занятий соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время тренера-преподавателя, не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.

3.5.9. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст.113 ТК РФ, учитывать мнение профкома.

3.6. Оплачивать работу в выходные и праздничные дни не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.7. Выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно регулируется главой 49.1 Трудового кодекса РФ.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Руководящим работникам, работникам из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, кроме сторожей, предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, с 13-00 до 14-00.

4.2. Тренеру-преподавателю, выполняющему свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Ему обеспечивается возможность принимать прием пищу в специально отведенном для этой цели помещении.

4.3. Сторожакам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью: 1 час. 30 мин, с 13-00 до 14-30; 1 час. 30 мин, с 20-00 до 21-30
Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

4.4. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется, в календарных днях:

- директору и заместителю директора - 42 дня
- тренеру-преподавателю - 42 дня
- главному бухгалтеру – 28 дней
- учебно- вспомогательному и обслуживающему персоналу – 28 дней

4.7. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется:

- работникам моложе 18 лет;
- женщинам, имеющих двух и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокой матери (отцу) воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет;
- участникам ВОВ или приравненным к ним по льготам лицам, ветеранам труда.

4.8. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при получении путевки на санаторно-курортное лечение;
- по семейным обстоятельствам.

4.9. Работник организации имеет право на краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы в связи:

- со свадьбой работника до 5 календарных дней;
- свадьбой детей 3 календарных дня;
- смертью близких родственников до 5 календарных дней;
- рождением ребенка до 5 календарных дней;
- переездом на новое место жительства 1 календарный день.
- для сопровождения 1 сентября детей, обучающихся по образовательным программам начального общего образования;
- участвующим в общественных объединениях правоохранительной направленности 1 день за три дня участия (при предоставлении соответствующего удостоверения и подтверждения об участии).

При предоставлении вышеуказанных отпусков Работодатель предоставляет Работнику выплату в размере среднего заработка за каждый рабочий день нахождения в данном отпуске.

4.10. Не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы педагогическим работникам (в том числе совместителям) по их желанию, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определенном приказом Министерства образования и науки РФ от 31.01.2016 года № 644.

4.11. Выходными днями являются:

- для руководящего состава - суббота , воскресенье.
- для педагогических работников, согласно расписания учебно-тренировочных занятий.
- для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала- воскресенье.
- для сторожей, согласно графика сменности.

4.12. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни:

➤ за сдачу крови и ее компонентов в соответствии со статьей 186 Трудового кодекса РФ (о дне сдачи крови и ее компонентов работник уведомляет работодателя письменно).

4.13. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья (в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи и территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи), имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

В таблице учета рабочего времени в день (дни) прохождения диспансеризации проставляется буквенный код ДЗ.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

5.1. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца представлять в представительный орган работников и службу занятости населения проекты распоряжений о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. При сокращении численности или штата работников (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ)

а) предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию, увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности и т.п.);

- ограничить сверхурочную работу и совместительство;

- ограничить внешний прием работников;

- перейти на режим неполного рабочего времени;

- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;

- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по рабочим профессиям, являющихся вакантными;

б) преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, предоставлять:

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;
- работникам, супруг (а) которого уже является безработным (ой);
- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию).

5.3. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации);
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных категорий детей без матери (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5 - 8, 10 и 11 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

5.4. Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.5. Предоставлять первоочередное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению штатов.

5.6. Взаимодействовать со службой занятости по совместному решению вопросов:

- трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников;
- оказания содействия в организации индивидуально-трудоустройственной деятельности.

6. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Начислять заработную плату работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) не менее минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

6.2. Индексировать заработную плату (тарифные ставки и оклады) в соответствии с законодательством.

6.3. Зарботную плату работникам выплачивать, согласно Положения об оплате труда работников Учреждения (далее – Положение), разработанного на основании Постановления Администрации Топчихинского района и муниципальными нормативными правовыми актами.

6.4. Зарботная плата работников состоит из должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.5. Зарботная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Периодами выплаты заработной платы являются до 5 числа и до 20 числа каждого месяца.

6.6. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

6.7. Выплачивать заработную плату на банковские карты работников.

6.8. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате.

6.9. Размеры выплат заработной платы, доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, устанавливаются в пределах объема финансовых средств, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет средств районного бюджета и в соответствии со штатным расписанием.

6.10. Производить изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, вручении государственных наград со дня присвоения, вручения;

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель.

6.12. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, расширении зон обслуживания, увеличения объема работы производить доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере от 30 до 100 % тарифной ставки (должностного оклада).

6.13. Работу в сверхурочное время (по распоряжению работодателя) оплачивать по суммированному учету за календарный год, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

6.14. Работу в выходной и нерабочий праздничный день (по распоряжению работодателя) оплачивать в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.15. За каждый час ночной работы (с 22 часов вечера до 6 часов утра) производить доплату в размере 35 % тарифной ставки (должностного оклада).

6.16. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере 75 % средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере 75 % тарифной ставки (оклада).

7. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РАБОТНИКОВ

7.1. В соответствии с действующим законодательством работодатель определяет:

- необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации,

- с учетом мнения педагогического совета формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, составляется план переподготовки кадров на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

7.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности),

- в случае направления работника для повышения квалификации (профессиональной переподготовки) сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ),

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием) в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ,

- организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам в соответствии с полученной квалификационной категорией доплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.3. Педагогический работник обязан повышать свою квалификацию не реже чем один раз в три года.

7.4. Осуществлять шефство-наставничество над молодыми работниками. Для чего: возложить на руководителей структурных подразделений организационное руководство работой по развитию шефства-наставничества; из числа опытных и высококвалифицированных работников определить наставников; за каждым молодым специалистом закрепить наставника.

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (статья 226 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

8.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда руководителей структурных подразделений и членов комиссий по охране труда в сроки, установленные нормативными документами.

8.4. Организовать своевременное и качественное проведение медицинских осмотров работников в соответствии с перечнями контингентов, установленных приказом Министерства здравоохранения РФ.

8.5. Организовать работу санитарно-бытовых помещений по установленным нормам.

8.6. Обеспечить:

- своевременную выдачу уборщикам помещений, водителям сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам (приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. № 290н);

- замену пришедшей в негодность раньше установленного срока не по вине работника спецодежды, специальной обуви и другие СИЗ;

- выдачу дежурной спецодежды, специальной обуви дополнительно в зависимости от условий работ;

- своевременную выдачу смывающих и обезвреживающих средств на работах, связанных с загрязнением.

8.7. Своевременно и качественно проводить все виды инструктажей по охране труда, информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий (информация должна содержать данные о фактическом состоянии производственной среды, режиме труда и отдыха, о компенсациях, средствах защиты. Указанная информация предоставляется каждому работнику по его просьбе под роспись в карте специальной оценки условий труда рабочего места, а вновь принятым на работу - в трудовом договоре).

8.8. Представительный орган работников может проводить независимую экспертизу условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать специализированные организации или соответствующих специалистов.

8.9. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работник имеет право отказаться от выполнения работ, а работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если по объективным причинам предоставление другой работы невозможно, то за работником на время простоя сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.10. Работник имеет право отказаться от исполнения трудовых обязанностей в случае его не обеспечения в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда (ст. 220 ТК РФ).

8.11. По каждому несчастному случаю на производстве Учреждение образует с участием представительного органа работников (а в случаях с тяжелым, смертельным исходом и групповых – с участием представителя Государственной инспекции труда) специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.

8.12. Работодатель и работники проводят обновление состава (избрание) уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, комитета (комиссии) по охране труда, организуют административно-общественный контроль (трехступенчатый контроль) за состоянием условий и охраны труда.

УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

8.13. В целях облегчения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

8.13.1. Не допускать прием женщин на работы с вредными опасными и тяжелыми условиями, осуществить комплекс мероприятий по выводу их с таких работ.

8.13.2. Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

8.13.3. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

8.13.4. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

➤ освободить беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 13 лет (детей-инвалидов), одиноких матерей, воспитывающих детей до 5 лет, по их просьбе, от ночных смен;

➤ не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 13 лет, детей-инвалидов до 18 лет;

➤ предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 13 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве 2 дней в месяц.

УСЛОВИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ

➤ 8.14. Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

➤ исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

➤ установить для лиц, обучающихся без отрыва от производства индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.);

➤ не допускать использование труда подростков на работах, где физические нагрузки превышают установленные нормативы (постановление Минтруда РФ от 07.04.99 г. № 7).

➤

КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

Работодатель обязуется:

8.15. Установить сверх предусмотренного законодательством единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

➤ в случае гибели работника на производстве по вине работодателя выплачивают семье погибшего дополнительное (сверх установленных государством норм) единовременное пособие в сумме не менее 120 тысяч руб.

➤ в случае установления работнику инвалидности вследствие несчастного случая по вине работодателя либо установления профессионального заболевания работодатель обязуется выплачивать пострадавшему дополнительное (сверх установленных государством норм) единовременное пособие:

- при 1 группе инвалидности – не менее 100 тысяч рублей;

- при 2 группе инвалидности – не менее 80 тысяч рублей;

- при 3 группе инвалидности – не менее 60 тысяч рублей.

➤ в случае утраты профессиональной трудоспособности работником без установления инвалидности по вине работодателя, работодатель выплачивает пострадавшему дополнительное (сверх установленных государством норм) единовременное пособие не менее 40 тысяч рублей.

На момент наступления несчастного случая суммы подлежат индексации с учетом коэффициента инфляции.

8.16. Работодатель с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить его новой профессии в соответствии с заключением органов медико-социальной экспертизы, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу.

За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья. Если обучение платное, расходы возмещаются работодателем.

9. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников и членов их семей.

10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

10.2. Стороны договорились обучить членов комиссии по трудовым спорам, оказывать помощь в организации их работы.

10.3. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Требования трудового коллектива к работодателю по вопросам, указанным в п.12.3., формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон один раз в год предоставляют друг другу необходимую информацию.

11.2. Представительный орган работников в целях контроля за выполнением настоящего коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее, при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2025 и действует 3 года. По истечению этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

12.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

12.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

12.4. Стороны договорились, что 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 средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

12.5. Работодатель обязуется подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7-дневный срок направить для регистрации ЦЗН УСЗН по Топчихинскому району.

Дата подписания коллективного договора: « ____ » _____

Представитель работников: _____
подпись

Представитель работодателя: _____
подпись