

Тамбовское областное государственное автономное учреждение
дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского
резерва № 2 «Центр единоборств имени Е.Т.Артюхина»

Коллективный договор

между администрацией и трудовым коллективом Тамбовского
областного государственного автономного учреждения дополнительного
образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 2 «Центр
единоборств имени Е.Т.Артюхина»

с 11.02.2024 по 10.02.2027

Утвержден на общем собрании
работников трудового коллектива
09.02.2024.

Договаривающиеся стороны:

Интересы работников ТОГАУ ДО
«СШОР № 2 «Центр единоборств им.
Е.Т.Артюхина» представляет
профсоюзный Комитет в лице
председателя профсоюзной организации

Администрация в лице директора
ТОГАУ ДО «СШОР № 2 «Центр
единоборств им. Е.Т.Артюхина».



Дата и номер уведомительной
регистрации

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и другими нормативными актами, регулирующими коллективные трудовые отношения, и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения в Тамбовском областном государственном автономном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 2 «Центр единоборств имени Е.Т. Артюхина» (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице директора Тамбовского областного государственного автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 2 «Центр единоборств имени Е.Т. Артюхина», (далее – ТОГАУ ДО «СШОР № 2 «Центр единоборств им. Е.Т.Артюхина»), (далее – Работодатель)

- работники организации, интересы которых представляет первичная организацией профсоюза работников ТОГАУ ДО «СШОР № 2 «Центр единоборств им. Е.Т.Артюхина» в лице ее председателя, (далее - Профсоюзный комитет).

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, ТК РФ, Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников организации.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных, по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе ТОГАУ ДО «СШОР № 2 «Центр единоборств им. Е.Т.Артюхина».

1.5. Нормы регионального соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

По истечении срока действия коллективного договора заключается новый договор.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях

изменения наименования организации, реорганизации, преобразования организации, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников ТОГАУ ДО «СШОР № 2 «Центр единоборств им. Е.Т. Артюхина», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.10. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

1.12. Условия коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.4 ст.57 ТК РФ).

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией и управлением труда и занятости населения области.

1.14. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже двух раз в год.

1.15. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работникам Работодатель обязуется

исполнять обязанности, предусмотренные частью 2 статьи 22 Трудового Кодекса РФ, в том числе

- 1.15.1. добиваться стабильного финансового положения организации;
- 1.15.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- 1.15.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в срок, установленный законодательством;
- 1.15.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- 1.15.5. создавать безопасные условия труда;
- 1.15.6. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 1.15.7. повышать профессиональный уровень работников;
- 1.15.8. реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- 1.15.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников.
- 1.15.10. при принятии локальных нормативных актов по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.16. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ТОГАУ ДО «СШОР № 2 «Центр единоборств им. Е.Т. Артюхина» в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

- 1.16.1. содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- 1.16.2. обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- 1.16.3. обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.17. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем (администрацией) принятых обязательств.

1.18. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в управление труда и занятости населения области.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового

распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

2.4. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для работников, перечисленных в ст. 70 и ст. 207 ТК РФ, а также с лицами, достигшими пенсионного возраста.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не

допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.6. Лица, поступающие на работу в ТОГАУ ДО «СШОР № 2 «Центр единоборств им. Е.Т.Артюхина», проходят обязательный предварительный (при поступлении на работу) и периодический (в течении трудовой деятельности медицинский осмотр, другие обязательные медицинские осмотры. Медицинское осмотры проводится за счет средств Работодателя.

2.7. При приеме сотрудников на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит их (под роспись) с Уставом ТОГАУ ДО «СШОР № 2 «Центр единоборств им. Е.Т.Артюхина», Правилами внутреннего

трудового распорядка, должностными инструкциями, настоящим договором, инструкциями по охране труда.

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст.81 ТК РФ.

2.9. Изменения условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, дополнительно должно оформляться путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.10. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.11. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.12. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

2.13. Работодатель обязуется:

2.13.1. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст. 72-74 ТК РФ).

2.13.2. Сохранять за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4-х месяцев.

2.13.3. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации, в соответствии со статьей 74 Трудового Кодекса Российской Федерации, предложить в письменной форме работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

2.14. Профсоюзный комитет обязуется:

2.14.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.14.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами Профсоюза.

2.14.3. Обеспечивать защиту и представительство работников - членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учетом перспектив развития ТОГАУ ДО «СШОР № 2 «Центр единоборств им. Е.Т.Артюхина».

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации всех работников по необходимости.

3.2.2. Повышать квалификацию тренеров-преподавателей и других работников – в соответствии требованиями законодательства Российской Федерации.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу, с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

3.2.5. Организовывать проведение аттестации работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденным Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом, а также в соответствии с ТК РФ.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

Для руководящих работников, работников из числа административного, хозяйственного и обслуживающего персонала устанавливается с понедельника по пятницу: начало работы – 08-30 часов, окончание 17-30 часов. Обеденный перерыв с 12-30 часов до 13-30 часов.

Для педагогических работников ТОГАУ ДО «СШОР № 2 «Центр единоборств им. Е.Т.Артюхина» устанавливается сокращенная

продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям.

Конкретная продолжительность рабочего времени тренерско-преподавательского состава определяется утвержденным расписанием учебно-тренировочных занятий. Чередование рабочих дней: шесть рабочих дней (с понедельника по субботу), затем один выходной (воскресенье).

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается инструкторам-методистам и старшему инструктору-методисту: понедельник с 08-30 до 17-30, со вторника по пятницу с 08-30 до 16-30, выходные дни суббота и воскресенье. Обеденный перерыв с 12-30 часов до 13-30 часов.

4.3. Рабочее время работников ТОГАУ ДО «СШОР № 2 «Центр единоборств им. Е.Т.Артюхина», регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.4. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами, продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со статьей 92 ТК РФ и ФЗ от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ».

4.5. Работодатель обязуется:

4.5.1. По соглашению с работником, работодатель может устанавливать неполный рабочий день как при приеме на работу, так и в последствии.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- а) беременных женщин;
- б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК).

4.5.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени и о причинах, вызвавших такие изменения, в письменной форме за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст.74 ТК РФ).

Режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в организации может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

Ввод и отмена данного режима работы также производится с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.5.3. Доводить графики работы до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.5.4. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профсоюзным комитетом. Привлечение и оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст.113 и 153 ТК РФ.

4.5.5. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.97 ТК РФ).

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

5.1. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ), за исключением случаев, установленных п.5.2 - 5.4 настоящего соглашения.

5.2. Директору, заместителям директора, начальнику спортивного отдела, тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, инструкторам – методистам, старшему инструктору-методисту, ведущему специалисту по кадрам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Обслуживающему персоналу - 28 календарных дней.

5.3. Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с постановлением администрации Тамбовской области от 18.03.2019 № 267. «Об утверждении Порядка предоставления ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в областных государственных учреждениях» предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в следующих размерах:

Специалист по связям с общественность	- 7 календарных дней
Специалист по охране труда	- 7 календарных дней
Секретарь руководителя	- 7 календарных дней
Начальник хозяйственно-технического отдела	- 7 календарный дней
Заведующий складом	- 7 календарных дней
Заведующий хозяйством	-7 календарных дней
Инженер	-7 календарных дней
Юрисконсульт	-7 календарных дней
Программист	-7 календарных дней

5.4. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день, который

может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

5.5. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. По заявлению работника до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск может быть предоставлен категориям работников, указанных ст. 122 ТК РФ.

За второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.6.1. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Продолжительность основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст.120 ТК РФ).

5.7. Перерывы в течении рабочего дня для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего распорядка (ст.108 ТК РФ).

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику ТОГАУ ДО «СШОР № 2 «Центр единоборств им. Е.Т.Артюхина» по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

5.8.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

- на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.8.3. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставлять работникам ТОГАУ ДО «СШОР № 2 «Центр единоборств им. Е.Т.Артюхина» в следующих случаях:

- женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября -1 день;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка (матери или отцу) – до 5 календарных дней;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников до - 5 календарных дней.

5.8.4. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст.255, 256, 257 ТК РФ по письменному заявлению.

5.8.5. В соответствии со ст.262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами — 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

5.8.6. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

5.8.7. Часть отпуска по письменному заявлению работника, превышающая 28 календарных дней, заменять денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. (ст. 126 ТК РФ).

5.9. Профсоюзный комитет обязуется:

5.9.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

5.9.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации.

5.9.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.9.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

5.9.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.9.6. Предоставлять работникам дополнительный день отдыха с сохранением денежного содержания после прохождения ими вакцинации (каждой из ее частей) от новой коронавирусной инфекции (COVID -19).

6. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение Профсоюзного комитета.

6.2. Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

6.3. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

6.3.1. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления.

6.3.2. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ.

6.3.3. Устанавливать размеры базовых (минимальных) окладов по профессиональным квалификационным группам не ниже установленных правовыми актами в Тамбовской области.

6.3.4. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, с учетом соответствия занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

6.3.5. Осуществлять выплаты стимулирующего, компенсационного характера, исходя из необходимости реализации уставных задач ТОГАУ ДО «СШОР № 2 «Центр единоборств им. Е.Т.Артюхина», а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности.

Осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.3.6. Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда производится по результатам специальной оценке условий труда.

6.3.7. Размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (статья 133.1. ТК РФ), и региональным соглашением.

6.3.8. Обеспечить выплату «выплат стимулирующего характера» и других выплат, установленных в рамках реализации приоритетного национального проекта «Здоровье» в размерах и на условиях, установленных действующими нормативными правовыми актами. Считать указанные выплаты составной неотъемлемой частью заработной платы: учитывать их при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством. Критерии и условия установления указанных

дополнительных выплат предусматривать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

6.4. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе размера должностного оклада работника, доплат, выплат, иных выплат.

6.5. Обеспечить выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца - 24 числа расчетного месяца, заработная плата за вторую половину месяца - 9 числа месяца, следующего за расчетным. Заработная плата перечисляется работнику на его расчетный банковский счет. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полный объем с уплатой процентов в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ), независимо от наличия вины работодателя.

6.6. Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Для этого каждому работнику выдавать расчетный лист ежемесячно.

6.7. Профсоюзный комитет обязуется:

6.7.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, Федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников.

6.7.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

6.7.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять работодателю принятое решение в письменной форме.

6.7.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях регулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

6.7.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1 Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в ТОГАУ ДО «СШОР № 2 «Центр единоборств им. Е.Т.Артюхина» возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

7.2.1 безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;

7.2.2 применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

7.2.3 соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

7.2.4 недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.2.5 проведение специальной оценки условий труда;

7.2.6 проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

7.2.7 недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

7.2.8 информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

7.2.9 принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

7.2.10 расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.2.11 санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

7.2.12 обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.2.13 ознакомление работников с требованиями охраны труда;

7.2.14 разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).

7.3. Работник обязан:

7.3.1 соблюдать требования охраны труда;

7.3.2 правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

7.3.4 немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

7.3.5 проходить обязательные медицинские осмотры РФ (ст. 214 ТК РФ).

7.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

8.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

8.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

8.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники:

8.3.1. Семейные, при наличии двух и более иждивенцев;

8.3.2. Лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

8.3.3. Работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

8.3.4. Инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

8.3.5. Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

8.3.6. Лица предпенсионного возраста за пять лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости;

8.3.7. Руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы.

8.4. После увольнения работников за ними остается в течении трех лет очередь на получение жилья (улучшение жилищных условий по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям-детскими дошкольными учреждениями).

8.5. Создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

8.6. Работодатель обязуется:

8.6.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись (ст. 180 ТК РФ);

8.6.2. Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

8.6.3. Не менее чем за три месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

8.6.4. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для

повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

8.6.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;
- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст. 180 ТК РФ), в том числе и в других местностях;
- с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст.73 ТК РФ);
- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза (ч. 3 ст.82 ТК РФ).
- обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений - молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по их предварительным договорам или заявкам.

8.7. Профсоюзный комитет обязуется:

8.7.1. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

8.7.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

8.7.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

9.1. Стороны признали необходимым в сфере предоставления социальных гарантий осуществлять следующие виды выплат:

9.1.1. Оплата больничных листов.

9.1.2. Оплата очередного отпуска.

9.1.3. Обязательное социальное страхование.

9.1.4. Оплата командировочных (ст. 167, 168 ТК РФ).

9.1.5. Возмещение транспортных расходов сотрудникам при работе разъездного характера (ст. 168.1 ТК РФ);

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.22 ТК РФ).

9.2.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах,

определенных законодательством РФ.

9.2.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

9.2.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.2.6. Оказывать материальную поддержку и предоставлять дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям.

9.2.7. Выделять денежные средства на оздоровление работников и членов их семей при их наличии.

9.2.8. Внедрять в повседневную жизнь работающих производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.

9.2.9. Оказывать материальную помощь работникам:

- к ежегодному отпуску в размере - двух окладов;
- в связи с рождением ребенка в размере – одного оклада;
- в связи с трудной жизненной ситуацией (пожар, наводнение, землетрясение, и т.д.) - в размере одного оклада;
- в связи с поступлением ребенка в школу- в размере одного оклада;
- в связи со смертью близких родственников - в размере одного оклада;
- в связи с бракосочетанием детей работников в размере одного оклада;
- на медикаменты в связи с лечением в размере – двух окладов.

9.2.10. На основании Распоряжения Главы Тамбовской области от 05.06.2023 № 205 «О мерах поддержки работников в период введения на территории Тамбовской области уровня повышенной готовности» установить единовременную денежную выплату в размере 264000 (двести шестьдесят четыре тысячи) рублей работникам Учреждения, поступающим на военную службу по контракту либо заключившему контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации и направленным на военную службу пунктом отбора на территории Тамбовской области, военным комиссариатом Тамбовской области (военным комиссариатом муниципальных образований Тамбовской области).

Данную выплату предусмотреть за счет средств бюджета Тамбовской области.

9.3. Профсоюзный комитет обязуется:

9.3.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

9.3.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием финансовых средств, периодически информировать об этом работающих;

9.3.3. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации, Стороны коллективного договора пришли к соглашению:

10.1. Разработать комплексную программу с молодежью и мероприятия по ее реализации.

10.2. Создать совет молодых специалистов.

10.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

10.4. Создавать общественные Советы (комиссии) по работе с молодежью в организации.

10.5. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

10.6. Работодатель обязуется:

10.6.1. Выступать гарантом при предоставлении банком (определить банк) долгосрочных кредитов (ссуд) молодым работникам, молодым семьям (в возрасте до 30 лет).

10.6.2. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, впервые обучающимся в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором (на заочной форме обучения).

10.6.3. Обеспечить молодежи доступность, к бесплатным занятиям спортом.

10.6.4. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

10.6.5. Выделять целевое финансирование на подготовку молодых специалистов.

10.7. Профсоюзный комитет обязуется:

10.7.1. Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;

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

10.7.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных законодательно льгот и дополнительных гарантий;

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА.

Работодатель обязуется:

11.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 статьи 16 профессиональных союзов, их правах и гарантиях деятельности (ст. 52 ТК РФ).

11.2. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Закона о профсоюзах) не реже, чем два раза в год;

11.2.1. Экономического положения организации.

11.2.2. Реорганизации или ликвидации организации.

11.2.3. Предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест;

11.2.4. Предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда.

11.2.5. Сведения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников.

11.2.6. Профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

11.2.7. Намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

11.3. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 Закона о профсоюзах).

11.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации, на комиссии по трудовым спорам.

11.5. Принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с Профсоюзным комитетом в соответствии с законодательством.

11.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

11.7. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.8. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя Профсоюзного комитета или его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

11.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1 % от размера заработной платы (указанные денежные средства перечисляются работодателем в соответствии с коллективным договором, соглашениями на банковский счет профсоюза, открытый по решению постоянно действующего руководящего выборного коллегиального органа профсоюза, осуществляющего права юридического лица на основании ст. 28 ФЗ

от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", статей 8, 21 и 32 ФЗ от 19 мая 1995 года N 82-ФЗ "Об общественных объединениях" и Устава Профсоюза).

11.10. Распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст.375 ТК РФ, ст.26 п.4 Закона о профсоюзах).

11.11. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель обязуется:

11.11.1. Предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1. Закона о профсоюзах).

11.11.2. Осуществлять подписку за счет организации необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзным комитетом.

11.11.3. Предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзного комитета юридическую базу данных, имеющуюся в данное время в организации.

11.11.4. При наличии в собственности или на правах аренды Работодатель предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзному комитету здания, сооружения, помещения или другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (ст.377 ТК РФ, ст. 28 Закона о профсоюзах).

11.12. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в Профсоюзный комитет (ст. ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

12.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного

контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

12.3. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

12.4. Настоящий коллективный договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор принят на собрании работников ТОГАУ ДО «СШОР № 2 «Центр единоборств им. Е.Т. Артюхина».

Представитель Работодателя:

Директор
ТОГАУ ДО «СШОР № 2
«Центр единоборств им.
Е.Т.Артюхина»

Бахтанов А.В.

«___» _____ 2024 г.

МП

Представитель работников:

Председатель Профкома
ТОГАУ ДО «СШОР № 2
«Центр единоборств
им. Е.Т.Артюхина»

Лозгачева Э.В.

«___» _____ 2024 г.

МП