

Учреждено на общем собрании работников МБУ
ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г.
Челябинска

Протокол № 1 от 21.12.2023 г.

Представитель от работодателя

Представитель от трудового коллектива

Директор МБУ ДО «СШ по теннису
им. Б. Маниона» г. Челябинска



/В.В. Рихтер

Л.М. Чайка /Л.М. Чайка

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа по теннису имени Бориса Маниона» г. Челябинска

« ____ » _____

2023г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

_____ (указать наименование органа)

Регистрационный № от « ____ » _____ 2023 г.

Руководитель _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР / СОГЛАШЕНИЕ
ПРОШЕЛ / ПРОШЛО
УВЕДОМИТЕЛЬНУЮ РЕГИСТРАЦИЮ В
ГЛАВНОУПРАВЛЕНИИ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

12 01 24 № 4
Сергей Заседающий

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа по теннису имени Бориса Маниона» города Челябинска (далее — МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, основанные на принципах социального партнерства, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска в лице представителя трудового коллектива Чайки Людмилы Михайловны, уполномоченного решением общего собрания Работников (Протокол № 1 от 21.12.2023г.), именуемый дальше Представитель;

Работодатель — в лице директора МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска Рихтера Виталия Владимировича, действующего на основании Устава.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска, расторжения трудового договора с руководителем МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска, при реорганизации в форме преобразования.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.6. При смене формы собственности МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.12. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует с 01.01.2024 года по 31.12. 2026 года.

1.14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.15. Все вопросы, не урегулированные настоящим коллективным договором, регулируются согласно Трудовому кодексу РФ, трудовому законодательству и внутренним актам учреждения.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

5) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с трудовым коллективом представителем, что обеспечивает исполнение действующего в РФ и Челябинской области законодательства в отношении коллективного договора

и не реже одного раза в год отчитывается перед работниками о выполнении его условий.

2.3. Работодатель:

Предоставляет представителю трудового коллектива по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

Обеспечивает учет общего собрания трудового коллектива при:

- установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений

2.4. Возникающие разногласия в ходе коллективных переговоров регулируются в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

III. Трудовые отношения

3.1. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. 3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

3.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной, учебно - тренировочной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.6. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данного Учреждения.

3.7. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

1) Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.ст. 91, 189 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемыми работодателем, настоящим коллективным договором, иными локальными актами.

2) Для работников административно-управленческого персонала по должности – заместитель директора, работников из числа вспомогательного персонала по должностям – юрисконсульт, специалист по охране труда, старший специалист по закупкам, заведующий хозяйством, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю. Для работников административно-управленческого персонала по должностям – главный бухгалтер, главный инженер, начальник хозяйственного отдела, а также работников из числа вспомогательного персонала по должности – специалист по кадрам, бухгалтер устанавливается особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

3) Учебная, учебно-тренировочная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей устанавливается руководителем МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Манниона» г. Челябинска с учетом мнения тренерско-преподавательского состава Учреждения.

4) Объем учебной, учебно-тренировочной нагрузки, установленный тренерам-преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 7 настоящего раздела.

5) Учебная, учебно-тренировочная нагрузка педагогическим работникам находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

6) Уменьшение или увеличение учебно-тренировочной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебно-тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (согласно Положению об учебной нагрузке тренеров-преподавателей и установленному объему учебной нагрузки тренеров-преподавателей на начало учебного года);

- временного увеличения объема учебно-тренировочной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебно-тренировочной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления (по решению суда или в других случаях) на работе педагога дополнительного образования, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебно-тренировочной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

8) В МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

9) Привлечение работников МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

10) Привлечение работников МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением «О порядке установления доплат, надбавок и других выплат стимулирующего и компенсационного характера и условий выплат работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школы по теннису имени Бориса Маниона» города Челябинска».

4.2. Стороны подтверждают:

1) Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с трудовым коллективом Учреждения, не позднее

чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения бесперебойной работы Учреждения.

2) Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника с условием, что одна часть отпуска составляет не менее 14 календарных дней. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

3) Педагогическим работникам учреждения в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ предоставляется по их заявлению длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

4.3. Работодатель обязуется по письменному заявлению работника:

1) Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

2) Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 14 (четырнадцать) календарных дней главному бухгалтеру, главному инженеру; 12 (двенадцать) календарных дней бухгалтеру, начальнику хозяйственного отдела, специалисту по кадрам, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску или предоставляются в другое, удобное для работодателя и работника, время. Дополнительный отпуск предоставляется основным работникам, отработавшим не менее полугода в МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска.

3) Предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск инвалиду не менее 30 календарных дней (ч.5 ст.23 Закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ) «О социальной защите инвалидов».

4) Предоставлять работникам по их заявлению отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка в семье — пять дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 01 сентября один день;
- в связи с переездом на новое место жительства один день;

- для проводов детей в армию пять дней;
- 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, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- в случае свадьбы работника (детей работника) пять дней;
- на похороны близких родственников пять дней;
- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны, участникам СВО – до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в год.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. В целях повышения социального статуса работников дополнительного образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

1) Заработная плата работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Челябинска, содержащими нормы трудового права.

2) Порядок, размеры и условия оплаты труда работников регулируются Положением об оплате труда работников МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска и «Положением о порядке установления доплат, надбавок и других выплат стимулирующего и компенсационного характера и условий выплат работникам МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска.

3) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера МРОТ.

Месячная оплата труда работников не ниже МРОТ пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

4) За каждый час работы в ночное время производится повышенная оплата, в размере 35 процентов от должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5) Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы — в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

6) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

7) Стимулирующие выплаты за квалификационную категорию, и выслугу лет, при наличии подтверждающих оснований, является обязательными.

8) Оплата труда педагогических и других работников МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска, ведущих учебно-преподавательскую, тренировочную работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

9) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы — 05 и 20 числа каждого месяца.

10) В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

11) Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ 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) одновременно с выплатой задержанной заработной платы,

12) При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

13) На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

1) Уведомлять представителя трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

2) Увольнение работника по инициативе работодателя - сокращением численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения представителя трудового коллектива.

6.3. Стороны договорились:

1) Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в учреждении, считается увольнение более 50% работающих в течение 30 календарных дней.

6.4. Стороны подтверждают:

1) Штатное расписание МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

2) При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 и 3 ст. 179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в работников МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

6.5. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников с 01.01.2024г. соблюдать:

- принцип добровольности прохождения аттестации на 1 и высшую квалификационную категорию;

- бесплатность прохождения аттестации для работников МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска.

VII. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель:

1) Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

2) На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

3) За счет средств МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

4) Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска.

5) В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев происшедших с работниками.

6) Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

7) Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

8) Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

9) При понижении температуры до 17° с и ниже в холодный период (во время отопительного сезона) и при повышении температуры до 31°- 32° в теплый период (ГОСТ 12.1.005-88) (по представлению главного инженера), переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы.

10) Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска.

12) Обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

13) Предоставляет работникам не менее 2-х оплачиваемых рабочих дней (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

14) Количество дней, которые работодатель предоставляет для прохождения диспансеризации, зависит от категории сотрудников:

- работающие пенсионеры и сотрудники предпенсионного возраста могут использовать на диспансеризацию три дня один раз в год;

- сотрудникам 40 лет и старше предоставляется два дня, один раз в год; все остальные сотрудники могут взять один день раз в три года (ст. 185.1 ТК).

Работники, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на указанное количество дней в году с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

15) Создает совместно с представителем трудового коллектива, на паритетной основе комиссию по охране труда.

7.2. Трудовой коллектив, в лице представителя:

1) Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска.

2) Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

3) Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

4) Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска.

5) Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

6) Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7) В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая или аномально высокая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска.

8.2. Стороны подтверждают:

1) Работнику, имеющего ребенка -инвалида (одному из родителей, или являющемуся опекуном, попечителем) в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника) (ст. 262 ТК РФ).

8.3. Стороны договорились:

1) Трудовой коллектив, в лице представителя оказывает содействие и помощь работникам в случаях:

- Тяжелого материального положения; - Оздоровления;
- Юбилейных дат.

IX. Гарантии деятельности и защита прав членов Трудового коллектива

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности представителя трудового коллектива МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска предусмотрены трудовым законодательством Российской Федерации.

Работодатель признает:

- Право Представителя Работников беспрепятственно получать информацию по социально-трудовым вопросам и обсуждать их с представителем работодателя.

X. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, подписавшими настоящий Договор в сознательном порядке.

11.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маниона» г. Челябинска.

11.3. Лица представляющие Работодателя и лица представляющие работников, ответственные за исполнение обязательств, предусмотренные Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Содержание документа нечитаемо из-за сильного размытия. Видны лишь общие контуры абзацев.

Содержание документа нечитаемо из-за сильного размытия. Видны лишь общие контуры абзацев.



Прошито в архив мероприятий

Рихтер В.В.

Директор
МБУ ДО «СШ по теннису им. Б. Маннона» г.
Челябинска