

Директор КГБУ СП «СШОР
по футболу А. Смертина»

Смертин
«30» 01 2019 г.
М.П.


Представитель работников
КГБУ СП «СШОР
по футболу А. Смертина»

Н.Н.Копылов
«30» 01 2019 г.
М.П.


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевого государственного бюджетного учреждения
спортивной подготовки «Спортивная школа
олимпийского резерва по футболу Алексея Смертина»
(КГБУ СП «СШОР по футболу А. Смертина»)

на 2019 – 2021 годы

Коллективный договор принят на общем собрании работников
«30» 01 2019 г.

г. Барнаул

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
В УСЗН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 4/Б от 15 02 2019



СОДЕРЖАНИЕ

| | | |
|-----|---|----|
| 1. | Общие положения..... | 3 |
| 2. | Трудовой договор..... | 6 |
| 3. | Рабочее время..... | 7 |
| 4. | Время отдыха..... | 9 |
| 5. | Обеспечение занятости и условия высвобождения работников..... | 10 |
| 6. | Оплата и нормирование труда..... | 11 |
| 7. | Развитие профессионализма работников..... | 13 |
| 8. | Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением..... | 13 |
| 9. | Условия работы, охрана и безопасность труда..... | 14 |
| 10. | Социальные льготы и гарантии..... | 16 |
| 11. | Контроль за выполнением коллективного договора..... | 17 |
| 12. | Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах..... | 17 |
| 13. | Заключительные положения..... | 18 |
| 14. | Перечень приложений к коллективному договору..... | 19 |

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном учреждении спортивной подготовки «Спортивная школа олимпийского резерва по футболу Алексея Смертина» (КГБУ СП «СШОР по футболу А. Смертина») (далее – СШОР) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего Договора являются: краевое государственное бюджетное учреждение спортивной подготовки «Спортивная школа олимпийского резерва по футболу Алексея Смертина» (КГБУ СП «СШОР по футболу А. Смертина») далее – СШОР, именуемое далее «Работодатель», в лице директора Татаринцева Евгения Михайловича, и работники краевого государственного бюджетного учреждения спортивной подготовки «Спортивная школа олимпийского резерва по футболу Алексея Смертина» (КГБУ СП «СШОР по футболу А. Смертина») в лице представителя работников Копылова Николая Николаевича.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий труда и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

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

1.3. Сфера действия договора

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников СШОР (в том числе филиалов СШОР) независимо от стажа работы, режима занятости.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором организации.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством и другими соглашениями

Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами на основе соблюдения норм законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора и отказываются от забастовок при выполнении условий коллективного договора.

Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Права и обязанности сторон

Заключив коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг друга, и обязуются их соблюдать и выполнять.

1.6.1. Обязанности работодателя (ст. 22 ТК РФ):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а так же заключать коллективный договор и соглашение по охране труда в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями (ст. 32 ТК РФ).

Работодатель имеет право (ст. 22 ТК РФ):

- распоряжаться прибылью, остающейся в распоряжении организации;
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.6.2. Права представителя работников (ст. 53 ТК РФ):

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором, соглашениями.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.6.3. Обязанности работников (ст. 21 ТК РФ):

- добросовестно, качественно и своевременно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, способствовать повышению эффективности производства;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Работник имеет право на (ст. 21 ТК РФ):

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны (работодатель и работник) исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, после его подписания сторонами один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.1.1. Регистрация трудовых договоров, присвоение им номеров, внесение изменений и дополнений в трудовой договор, сведений об ознакомлении работника с правилами внутреннего трудового распорядка, условиями коллективного договора производится кадровой службой работодателя.

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

2.2. В содержание трудового договора включаются все обязательные для сторон условия определенные ТК РФ (ст. 57 ТК РФ). В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.3. При заключении трудового договора обязательно разъясняются основные права работника, установленные статьями 4, 21 ТК РФ и настоящим коллективным договором.

2.4. Срочный трудовой договор может быть заключен с поступающим на работу лицом только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 ТК РФ.

2.5. При заключении трудового договора с работником, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работодателем в трудовом договоре отражается право на ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

2.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст.60.1 ТК РФ).

Тренер имеет право работать по совместительству у другого работодателя в качестве тренера, только с разрешения работодателя по основному месту работы (ст. 348.7 ТК РФ).

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

2.8. Дополнительная работа и срок ее выполнения при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы – производится только с письменного согласия работника. Обязательства сторон по выполнению условий дополнительной работы фиксируется в трудовом договоре. Работодатель и работник вправе досрочно прекратить действие этого соглашения, уведомив сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (ст. 60.2 ТК РФ).

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

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

2.11. Перевод работника на другую работу производится с письменного согласия работника.

Без согласия работника перевод на срок до одного месяца (в течение календарного года) производится только в исключительных случаях, определенных законодательством (ст. 72.2 ТК РФ). При указанном переводе оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

3.2. Режим рабочего времени для всех работников СШОР устанавливается Положением о правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, трудовым договором.

3.3. Работа в СШОР осуществляется:

- по режиму пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями:
 - понедельник – четверг с 8.30 ч. до 17.00 ч.;
 - пятница с 8.30 ч. до 16.00 ч.
- по режиму шестидневной рабочей недели с одним выходным днем (тренеры);

- по графику сменности - 2/1 (1 день рабочий (14час.)/2 дня выходных) - сторожа-вахтеры.

Графики сменности составляются работодателем с учетом мнения трудового коллектива, доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения (ст. 103 ТК РФ).

3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться для определенных категорий работников в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

3.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).

3.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

3.7. Привлечение к сверхурочным работам, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работников производится только в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 99, 113 ТК РФ). В остальных случаях привлечение к сверхурочным работам, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника с учетом мнения трудового коллектива.

Запрещается привлечение к сверхурочным работам, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин; работников в возрасте до 18 лет; работников, работающих во вредных и опасных условиях труда и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.8. В СШОР допускается работа с ненормированным рабочим днем. Настоящим коллективным договором в соответствии со ст. 101 ТК РФ установлен перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, в который входят:

- Директор;
- Заместитель директора по спортивной подготовке;
- Заведующий спортооружениями;
- Главный бухгалтер;
- Водители (автобусов, легкового автомобиля).

Ненормированный рабочий день не изменяет установленной нормы рабочего времени, поэтому на работников с ненормированным рабочим днем распространяются общие правила, касающиеся времени начала и окончания работы. Эти работники на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и в нерабочие праздничные дни. Работники с ненормированным рабочим днем могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Не допускается систематическое привлечение к работе во внеурочное время.

3.9. В СШОР может допускаться введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов, в случаях, когда по условиям работы в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, работник вправе использовать по своему усмотрению. В перерывы для отдыха и питания в течение рабочего дня работник вправе покинуть территорию СШОР, использовать время отдыха для посещения торговых организаций, лечебного учреждения и т.д.

4.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) (ст. 108 ТК РФ). В рабочее время включаются специальные перерывы для обогрева и для отдыха (ст. 109 ТК РФ) работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых неотопливаемых помещениях и другим работникам в необходимых случаях.

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

4.5. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Еженедельными выходными днями (ст. 111 ТК РФ):

- при пятидневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье;
- при шести дневной рабочей неделе – воскресенье;
- при сменной работе – согласно графику сменности.

4.6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзаце 2 и 3 части первой ст. 112 ТК РФ. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

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

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

4.9. сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью до 4 дней, которые суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 116 ТК РФ).

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденном работодателем.

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

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- при получении путевки на санаторно-курортное лечение;

- в связи с производственной необходимостью (по согласию работника);
- по уважительным семейным обстоятельствам: в связи с переездом на новое место жительства; в связи с непредвиденными обстоятельствами; другое.

4.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

4.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.14. По письменному заявлению работника, дополнительный отпуск может быть заменен денежной компенсацией с соблюдением ограничений установленных ст. 126 ТК РФ.

4.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ). Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника с подобной просьбой и от наличия возможности обойтись без работника в течение определенного времени, как правило, до 10 календарных дней.

4.16. Краткосрочный отпуск, без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника предоставляется в связи:

- с регистрацией брака самого работника – до 5 дней;
- со свадьбой детей – 1 день;
- с рождением ребенка (отцу) – до 5 дней;
- со смертью близких родственников (матери, отца, жены, мужа, брата, сестры, сына, дочери) – до 5 дней;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 10 лет – 1 сентября (День знаний);
- для посадки картофеля – 1 день и для копки картофеля – 1 день;
- с проводами сына в армию – 1 день;
- в других случаях – по усмотрению администрации.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ сообщать в письменной форме об этом службе занятости с указанием должности, профессии, специальности, условий оплаты труда каждого конкретного работника не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.2. Работодатель обязуется разрабатывать программы, отражающие меры по сохранению действующих, созданию новых рабочих мест, по подготовке работающих к перемещению на другие вакантные должности или к работе по иным специальностям. А так же разрабатывать предложения по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

5.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры СШОР, ее реорганизации, а также сокращением численности штатов, рассматриваются работодателем с участием трудового коллектива.

5.4. При сокращении численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК 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 профессиям рабочих, являющихся вакантными;

б) преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять:

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;
- работникам, супруг (а) которого уже является безработным (ой);
- родители, воспитывающие детей-инвалидов.
- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию);
- проработавшим в организации более 10 лет.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.5. 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 ТК РФ).

5.6. 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, при наличии у них необходимой квалификации.

5.7. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

5.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее трех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Применять для работников СШОР основные государственные гарантии по оплате труда работников в соответствии со ст. 130 ТК РФ.

6.2. Оплату труда осуществлять в соответствии с Постановлением Правительства РФ и соответствующими нормативными правовыми актами администрации Алтайского края по оплате труда работников бюджетной сферы.

6.3. Размер заработной платы работнику устанавливает директор, в зависимости от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.4. Заработная плата работников устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда работников СШОР (Приложение № 2).

6.5. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях) 03 числа и 18 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплаты

заработной платы считается следующий за ним рабочий день, либо накануне этого дня при наличии денежных средств.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержании за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. По личному заявлению работника бухгалтерией СШОР в течение 5-ти рабочих дней выдается справка 2-НДФЛ с указанием всех видов начислений, предоставленных льгот и удержании подоходного налога за предыдущий год.

6.6. При наличии финансовых средств, внеплановый аванс выдается работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы в размере до 100 % должностного оклада.

Внеплановый аванс может быть выдан в следующих случаях:

- смерть близкого родственника (матери, отца, жены, мужа, брата, сестры, сына, дочери);
- пожар, кража имущества;
- лечение работника или члена его семьи (супруга, детей), приобретение лекарственных препаратов, оплата медицинских услуг, покупка санаторной путевки;
- свадьба самого работника или его детей;
- оплата за обучение работника или его детей;
- покупка или строительство жилья;
- в связи с тяжелым материальным положением в семье.

6.7. Выплачивать работникам премию за эффективную работу, за многолетний и добросовестный труд в соответствии с Положением об оплате труда работников СШОР.

6.8. Отдельным категориям работников устанавливаются доплаты, надбавки к должностному окладу, премирование, материальное поощрение согласно внутреннему Положению об оплате труда.

6.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Заработная плата за отработанное время после очередной ее выплаты и до наступления отпуска выплачивается одновременно с отпускными.

6.10. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

6.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

6.12. По результатам специальной оценки условий труда работников, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается доплата к должностному окладу.

Конкретные размеры доплаты устанавливаются работодателем с учетом мнения представителя работников в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.13. При совмещении профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

6.14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.15. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

6.16. Проводить тарификацию работ и присвоение квалификационных разрядов рабочим в соответствии с общими Положениями единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а категориям специалистов и служащих – в соответствии с квалификацион-

ным справочником должностей, с обязательным участием в работе аттестационной комиссии представителя работников.

6.17. Сохранить оплату из расчета среднего заработка:

- работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации на весь срок обучения;
- работникам, за время прохождения периодических медицинских осмотров;
- беременным женщинам для прохождения медицинских обследований, если они не могут быть проведены в нерабочее время.
- Работникам, в период нахождения в служебных командировках.

6.18. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представителя работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

7. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РАБОТНИКОВ

В целях развития профессионализма работников работодатель обязуется:

7.1. Предусмотреть:

- систематическое, один раз в 5 лет, проведение аттестации руководителей и специалистов; тарификации работ и рабочих;
- формирование резерва на замещение управленческих должностей, организацию работы по повышению квалификации специалистов, включенных в резерв, разработку и внедрение системы их продвижения по службе.

7.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

7.3. Работники СШОР имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест и должностей. Порядок замещения вакансий устанавливается работодателем с учетом мнения трудового коллектива.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

8.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего профессионального, или начального профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель представляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. ст. 173, 174, 175, 176 ТК РФ).

8.2. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение в учебных заведениях без отрыва от производства.

8.3. Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

8.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст.177 ТК РФ).

8.5. К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173-176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

9. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

9.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

9.1.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 3), смывающих и обезвреживающих средств (Приложение № 4), прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда до 31.12.2019;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения представителя работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой СШОР.
- работу санитарно-бытовых помещений по установленным нормам (Спин 2.09.04-87 Административные и бытовые здания).
- оборудование санитарно-бытовых помещений, помещений для приёма пищи и оказания медицинской помощи, комнаты отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

- проверку знаний по охране труда руководящего персонала, специалистов и педагогических работников¹.
- работникам, занятым на работах во вредных и опасных условиях труда следующие компенсации: дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей; доплату к тарифной ставке (окладу), по перечню профессий и должностей с учетом итогов специальной оценки по условиям труда (Приложение № 6); молоко или другие равноценные пищевые продукты, лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей.

9.1.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

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

10.2. Полностью и своевременно уплачивать страховые взносы во внебюджетные фонды и налоги с доходов физических лиц.

10.3. Обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих в СШОР.

10.4. Работодатель обязуется заключить договор медицинским учреждением о медицинском обслуживании сотрудников СШОР с возмещением затрат.

10.5. Оказывать материальную помощь в размерах согласно Приложению №2.

- при санаторно-курортном лечении или дорогостоящем лечении;
- на похороны близких родственников (матери, отца, жены, мужа, брата, сестры, сына, дочери);
- на рождение ребенка;
- при бракосочетании;
- при пожаре, краже и иных бедствиях;

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

10.7. Премировать работников по случаю юбилейных дат, свадьбы, рождения ребенка и др. в соответствии с Положением об оплате труда. Вручать памятные подарки и призы по случаю юбилеев СШОР, в связи с профессиональным праздником «День физкультурника», за высокие результаты по итогам работы за год.

10.8. За добросовестное отношение к труду, качественное выполнение функциональных обязанностей и активное участие в общественной жизни ходатайствовать о награждении Почетными грамотами и благодарственными письмами Министерства спорта Алтайского края, Почетными грамотами и благодарственными письмами Администрации Индустриального района г. Барнаула.

10.9. В установленные сроки предоставлять органам ИФНС о доходах физических лиц и ПФР достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные Федеральным законом от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль выполнения коллективного договора, осуществляется сторонами коллективного договора, указанными в п.п. 1.1 настоящего Договора (ст. 51 ТК РФ).

11.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.3. Представитель работников в целях контроля выполнения настоящего коллективного договора, 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.

11.4. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном федеральным законом.

11.5. 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. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ

12.1. Коллективным договором предусматривается дисциплинарная и административная ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах.

12.2. Согласно ст. 54 ТК РФ представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

12.3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

12.4. В случае совершения подобных правонарушений виновные в том лица, подвергаются штрафу, налагаемому в судебном порядке. Размер штрафа и порядок его взыскания определяется Кодексом РФ об административных правонарушениях (КоАП).

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

13.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

13.5. Изменения и дополнения коллективного договора производятся решением комиссии по заключению коллективного договора в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

13.6. В случае внесения в приложения коллективного договора принципиальных и значимых изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников СШОР. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно, с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения. Организационную работу по внесению изменений и дополнений, проводит комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

13.7. Любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложениях к коллективному договору доводятся до всех работников организации с объяснением причин, их вызвавших.

13.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в сроки в течение семи дней после его подписания. Представительный орган работников обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

13.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем (представителем работодателя) на уведомительную регистрацию в орган по труду по месту нахождения организации.

13.10. За 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении коллективного договора на новый период.

13.11. К коллективному договору прилагаются все документы, на которые сделаны ссылки в основном тексте.

14. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение об оплате труда сотрудников СШОР;
3. Перечень профессий, работники которых имеют право на бесплатное получение специальной одежды;
4. Перечень профессий, работники которых имеют право на бесплатную выдачу смывающих и обезвреживающих средств;