

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

РЕСПУБЛИКАНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ПО БОКСУ»
(РГБУ «СШ ПО БОКСУ»)

на 2019 – 2022 гг.

ПОДПИСАЛИ:

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

И. О. ДИРЕКТОРА
РГБУ «СШ ПО БОКСУ»

ОТ РАБОТНИКОВ:

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ПЕРВИЧНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ
РГБУ «СШ ПО БОКСУ»



И. О. ДИРЕКТОРА
И. О. МУРЗОВ
2019 г.

Л. Ю. НАЙМАНОВА
« 5 » 11 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПРОШЕЛ УВЕДОМИТЕЛЬНУЮ РЕГИСТРАЦИЮ
В МИНИСТЕРСТВЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКОЙ РЕСПУБЛИКИ

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ НОМЕР 557 ОТ « 12 » 11 2019 г.

РУКОВОДИТЕЛЬ ОРГАНА ПО ТРУДУ
МИНИСТР



А. Ф. ОХТОВ
2019 г.

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в Республиканском государственном бюджетном учреждении «Спортивная школа по боксу» (далее - СШ по боксу) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей. Приложения к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемой частью. Сокращения, применяемые в Коллективном договоре, в равной мере распространяются на основной текст и на Приложения к нему.

1.1. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель, представленный директором Республиканского государственного бюджетного учреждения «Спортивная школа по боксу» в лице исполняющего обязанности директора **Шехмурзова Артура Аликовича**, действующего на основании Устава учреждения, именуемый далее – **Работодатель**.

- работники СШ по боксу, представленные первичной профсоюзной организацией СШ по боксу, в лице **Наймановой Ларисы Юнусовны**, именуемой в дальнейшем – **Профком и Работники**.

1.2. Договаривающиеся стороны при заключении Коллективного договора обязуются руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

- соблюдение норм законодательства;
- уважение и учет интересов сторон;
- равноправие и полномочность сторон;
- свободу выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание Коллективного договора;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

1.3. Предметом Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях:

- оплаты труда,
- занятости,
- переобучения,
- условий высвобождения работников,
- продолжительности рабочего времени и времени отдыха,
- улучшения условий и охраны труда,
- социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Работодатель принимает решения по социально-трудовым и профессиональным вопросам по согласованию или с учетом мнения представителя трудового коллектива в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех Работников.

Коллективный договор заключается сроком на 3 года и действует с момента его подписания сторонами.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Решение о продлении срока действия Коллективного договора принимается Комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению коллективного договора и контролю за его исполнением (далее - Комиссия) не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действующего Коллективного договора. Продление настоящего Коллективного договора, таким образом, возможно на срок не более трёх лет.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования СШ по боксу, реорганизации СШ по боксу в форме преобразования, а также, расторжения трудового договора с руководителем СШ по боксу. При смене формы собственности СШ по боксу, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации СШ по боксу, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности СШ по боксу 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 СШ по боксу Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Стороны договорились, что Комиссия осуществляет свои функции в течение всего периода действия Коллективного договора. При необходимости стороны вносят изменения в состав Комиссии, о чем информируют друг друга.

Комиссия вправе вносить в Коллективный договор необходимые изменения в период его действия, в случае достижения Комиссией согласия по поводу вносимых изменений.

1.8. Договаривающиеся стороны обязуются:

1.8.1. Вносить изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор и Приложения к нему в течение срока его действия в следующем порядке:

- сторона, направляет в Комиссию в письменной форме предложение о начале переговоров с перечнем конкретных изменений;
- после получения соответствующего предложения одной из сторон переговоры сторон должны быть проведены в течение 10 дней;
- изменения вносятся по решению Комиссии.

Внесение изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор, ухудшающих положение Работников, относительно действующего Коллективного договора производится только после принятия такого решения общего собрания трудового коллектива.

1.8.2. Осуществлять переговоры по заключению нового Коллективного договора и исполнению настоящего Коллективного договора на основе принципов социального партнерства, предусмотренных ст. 24 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ).

1.9. Работодатель обязуется:

1.9.1. Размножить текст Коллективного договора, обеспечить им все структурные подразделения в необходимом количестве и довести его до сведения Работников СШ по боксу (в том числе и вновь принятых). В течение семи дней со дня подписания настоящего Коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социального развития Карачаево-Черкесской Республики.

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой Работнику работы), подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовой договор с Работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и Коллективным договором.

2.4. Срок трудового договора определяется в соответствии со ст.58 ТК РФ.

Трудовой договор заключается:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Категории Работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются Работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ).

2.5. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных Работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.6. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

Запрещение требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, не исключает права сторон по взаимному согласию изменять условия трудового договора, трудовой функции.

Изменение трудовой функции, обусловленной трудовым договором, является переводом на другую работу. Условия и порядок перевода на другую работу регулируются Трудовым Кодексом РФ. Трудовые функции без изменений условий трудового договора могут быть расширены при условии установления за это соответствующих доплат или надбавок стимулирующего характера (за профессиональные навыки и умения, за профессиональную и управленческую компетентность, за выполнение обязанностей отсутствующего Работника).

Расширение трудовых функций оформляется с согласия Работника в соответствии с действующими в СШ по боксу стандартами.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка СШ по боксу (ст.91 ТК РФ), годовым календарным планом спортивно-массовых мероприятий, утверждаемыми Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом СШ по боксу.

3.2. Для профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих и профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих объем часовой нагрузки в неделю устанавливается в размере 40 часов, для Работников, являющихся инвалидами – не более 35 часов в неделю.

3.3. Для обеспечения оптимальной работоспособности и сохранения здоровья профессиональных пользователей ЭВМ в течение рабочего дня устанавливаются технические перерывы:

- с 10 часов 30 минут до 10 часов 45 минут
- с 16 часов 30 минут до 16 часов 45 минут

3.4. В СШ по боксу устанавливается следующее время начала и окончания работы, а также перерывы для отдыха и питания:

- административные работники и методисты:
- начало рабочего дня: 09.00 часов
- перерыв на обед: 13.00 часов - 14.00 часов
- окончание рабочего дня: 18.00 часов.

Выходные дни: суббота - воскресенье.

3.5. Тренерам устанавливается продолжительность рабочего времени исходя из 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени тренеров или нормы часов непосредственно тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в размере 24 часов в неделю. Допускается возможность превышения нормы нагрузки до 2 часов.

3.6. Режим рабочего дня тренера:

не ранее 08.00 часов и не позднее 20.00 часов (для занимающихся 16 лет и старше допускается до 21.00 часов).

Время начала и окончания работы для тренеров, а так же перерыв для отдыха и приема пищи определяется с учетом расписания тренировочных занятий на соответствующий год.

3.7. В рабочее время тренера включаются:

- тренерская работа и участие в соревнованиях;
- время проведения медицинских осмотров;
- время отдыха перед соревнованиями;
- тренировочные мероприятия по подготовке к соревнованиям;
- восстановительные и лечебные мероприятия;
- время следования к месту проведения тренировочных мероприятий или соревнований и возвращения обратно;
- индивидуальная работа со спортсменами;
- научная, творческая и исследовательская работа;
- методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа по ведению мониторинга;
- участие в работе коллегиальных органов управления СШ по боксу.

А также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом.

3.8. Если режим работы конкретного работника отличается от установленного в п.3.4., продолжительность рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочего дня, время начала и окончания работы,

время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней для него устанавливаются трудовым договором.

3.9. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным ребёнком членов семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для Работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

3.11. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством по письменному согласию (распоряжению) Работодателя или представителя Работодателя и письменного согласия Работника (ст.113 и ст.153 ТК РФ). Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

3.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого тренерам и спортсменам-инструкторам в соответствии со ст. 348.10 ТК РФ составляет 14 календарных дней.

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

3.14. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.15. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может делиться на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.16. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

3.17. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, по их письменному заявлению в соответствии с Трудовым Кодексом РФ предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска и дополнительные отпуска без сохранения

заработной платы. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются при получении высшего, среднего профессионального образования, послевузовского образования.

4. Оплата и нормирование труда

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.1. Формы и системы оплаты труда Работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры ставок и окладов, повышающие коэффициенты к окладам (ставкам), система материального стимулирования (установление надбавок, премирование, вознаграждение по итогам года) определяются Положением о системе оплаты труда работников СШ по боксу.

4.2. Заработная плата Работников, занятых в нормальных условиях труда, отработавших норму рабочего времени в соответствии с режимом работы на соответствующий календарный месяц, выполнивших норму труда (трудовые обязанности), устанавливается не ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о МРОТ.

Работодатель обязуется:

4.3. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив об этом Работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

4.4. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца: путем перечисления на зарплатную карту до 15 числа текущего месяца и до 1 числа следующего месяца за расчетным. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы каждому Работнику выдавать расчетные листки по утвержденной форме о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.5. Выплату заработной платы за первую половину месяца выплачивать в размере не менее 40 процентов от заработной платы.

4.6. Производить удержания заработной платы на основании приказа и доводить данный приказ до сведения Работника.

4.7. Установить каждому Работнику размер ставки (оклада).

4.8. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

4.9. При увольнении Работника выплату причитающихся ему сумм производить в день увольнения.

4.10. Время простоя по вине Работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

4.11. При временном переводе Работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплату труда производить по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.12. Председатель первичной профсоюзной СШ по боксу имеет право:

- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов трудового коллектива за защитой прав Работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

5. Обеспечение занятости

В области обеспечения занятости Работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием представителя трудового коллектива.

Работодатель обязуется:

5.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата Работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению Работников и т.д.

5.2. Не позднее, чем за два месяца персонально предупредить Работников о предстоящем увольнении под подпись.

Всем Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

5.3. Предварительно (не менее чем за три месяца) Работодатель обязан письменно сообщать представителю трудового коллектива о возможном массовом увольнении Работников, информировать о его причинах, числе и категориях Работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с Работниками (ст. 82 ТК РФ).

5.4. Работодатель обязуется не увольнять по сокращению численности или штата Работников в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, а также следующие категории Работников:

- получивших в СШ по боксу трудовое увечье, профессиональное заболевание;
- одинокую мать (отца, опекуна, попечителя), имеющего и воспитывающего детей в возрасте до 18 лет (ребенка инвалида до 20 лет) без другого родителя в случае его смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и других случаях отсутствия родительского попечения (ч.4 ст.261, ст.254 ТК РФ);
- беременных женщин (ч. 3 ст.261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (ч.3 ст. 261 ТК РФ);
- членов профсоюза.

5.5. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности и штата Работников, в дополнение к перечисленным в ст. 179 ТК РФ, обладают:

- лица предпенсионного возраста, за два года до наступления пенсии по старости, проработавшие в СШ по боксу не менее 10 лет;
- Работники (супруг или супруга, являющиеся Работниками СШ по боксу) если их доход (заработная плата в СШ по боксу) являются единственным источником средств к существованию нетрудоспособных членов их семьи;
- награжденные государственными наградами в области физической культуры и спорта;
- Работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от производства;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

6. Подготовка кадров

В целях организации обучения и повышения квалификации Работников

Работодатель обязуется:

6.1. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников путем курсового и индивидуального обучения исходя из потребностей СШ по боксу.

6.2. Обеспечивать повышение квалификации руководителей и специалистов в государственных образовательных учреждениях и сертифицированных институтах повышения квалификации, не реже, чем один раз в пять лет.

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

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации. Обучение вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности СШ по боксу по направлению СШ по боксу, финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.).

Организовывать проведение аттестации тренерских Работников в соответствии с Положением о порядке аттестации тренерских Работников государственных учреждений подведомственных Министерству физической культуры и спорта Карачаево-Черкесской Республики и по её результатам устанавливать Работникам соответствующие полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией надбавки к заработной плате.

Возможными формами (видами) обучения Работников и специалистов являются:

- систематическое самостоятельное обучение Работника (самообразование);
- обучение на семинарах и иных подобных образовательных курсах;
- краткосрочное обучение в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;
- длительное периодическое обучение в образовательных учреждениях;
- стажировка на УТС сборных команд Российской Федерации по различным возрастам;
- обучение в аспирантуре, докторантуре.

6.3. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд СШ по боксу.

6.4. Работодатель направляет Работников на различные конференции, семинары для выступления и обмена опытом, содействует в обобщении опыта тренерских Работников, подготовке их собственных публикаций и пособий к печати.

6.5. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития СШ по боксу.

7. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья Работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам деятельности СШ по боксу.

7.2. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

7.3. В период действия Коллективного договора выполнить мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные Соглашением по охране труда на 2019-2022 гг.

7.4. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченному лицу по охране труда, обеспечить его правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств СШ по боксу.

Уполномоченному по охране труда для выполнения своих обязанностей установить дополнительные социальные гарантии:

- при наличии экономии денежных средств установить доплату в размере 50 % от должностного оклада за выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда.

7.5. Обеспечить конституционное право Работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств Работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- льготы и компенсации, установленные законом, данным Коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

7.6. Принимать меры по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах:

- предоставлять Работникам актуальную, надлежащую и своевременную информацию (научную, социально-экономическую);
- включать вопрос «ВИЧ/СПИД на рабочих местах» в комплексные программы обучения Работников;
- проводить инструктаж и соответствующую подготовку всех Работников по процедурам контроля за ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой медицинской помощи;
- предотвращать и запрещать насилие и сексуальные домогательства на рабочих местах.

7.7. Иметь в СШ по боксу укомплектованную медикаментами аптечку первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим.

Стороны совместно:

- устанавливают нормы бесплатной выдачи Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, Перечень Профессий работников, имеющих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств.

8. Социальные гарантии и льготы для Работников

Работодатель и Работники в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

8.1. Обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

8.2.2. вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;

8.2.3. осуществлять финансово-хозяйственную деятельность, использовать в соответствии с Уставом СШ по боксу и планом финансово-хозяйственной деятельности финансовые средства.

8.3. Один раз в год Работникам СШ по боксу при уходе в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск или на лечение выплачивать материальную помощь в размере одного оклада при наличии финансовых средств.

8.4. Освободить Работника от работы с сохранением средней заработной платы из расчета 8-ми часового рабочего дня:

- на три дня в связи со смертью члена семьи (отец, мать, муж, жена, дети);
- на два дня в связи с собственным бракосочетанием;
- на два дня в связи с бракосочетанием детей;
- на один день в связи с юбилейной датой Работника;
- на один день в связи с рождением ребенка;
- в первый школьный учебный день женщин, имеющих детей младшего школьного возраста до 10 лет включительно или мужчин-отцов (опекунов) самостоятельно воспитывающих ребенка.

8.5. Профком обязуется:

8.5.1. Обеспечить приобретение новогодних подарков для детей в возрасте до 14 лет включительно.

8.5.2. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с профкомом профсоюза работников культуры по летнему оздоровлению детей Работников СШ по боксу.

8.5.3. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в Карачаево-Черкесскую Республиканскую организацию Российского профсоюза работников культуры.

8.5.4. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.5.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

8.5.6. Участвовать в работе комиссий СШ по боксу по тарификации, аттестации тренерских Работников, оценке условий труда, охране труда и других.

8.5.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации тренерских Работников СШ по боксу.

8.5.8. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию Работников в системе персонального учёта в системе государственного пенсионного страхования.

8.5.9. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах Работников.

8.5.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза согласно Положению об оказании материальной помощи членам профсоюзной организации за счет членских профсоюзных взносов в пределах принятого Профкомом бюджета при предоставлении подтверждающих документов в следующих случаях:

- смерти близких родственников (отец, мать, дети, муж, жена, родные брат и сестра) - 3 000 рублей;
- в связи с рождением ребенка - 5 000 рублей одному из родителей за каждого ребенка;
- тяжелого материального положения - до 10 000 рублей;

8.5.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в СШ по боксу.

8.6. Профсоюзы участвуют в работе комиссии по утверждению доплат стимулирующего характера каждому Работнику СШ по боксу.

8.7. Информировать трудовой коллектив об установленных доплатах стимулирующего характера.

9. Порядок внесения изменений и дополнений в Коллективный договор

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя в Коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

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

9.2. Изменения и дополнения Приложений к Коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

9.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.4. Изменения и дополнения в Коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании Работников.

9.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная Комиссия.

9.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

10. Контроль за выполнением Коллективного договора, ответственность сторон

10.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

9.2. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.3. Изменения и дополнения в Коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании Работников.

9.4. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная Комиссия.

9.5. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

9.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

10. Контроль за выполнением Коллективного договора, ответственность сторон

10.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.