коллективный договор

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа № 4»

От работодателя:	От работников:
Директор МБУДО	Представитель собрания
«Спортивная школа № 4»	трудового коллектива МБУДО
	«Спортивная школа № 4»
P II N A	2001
Л.А. Ровнягин	Едуру — С.И. Дудин
20 23 г.	« <u>13 въ 10</u> 20 ²³ г.
The state of the s	
The state of the s	Председатель первичной
A Short Bandary	профсоюзной организации МБУДО
J h	«Спортивная школа № 4»
	1. Усееве Т.А. Раевская
	« <u>13</u> » <u>10</u> 2023 г.
Коллективный договор прошел уведом	енование органа)
(указать наимс	снование органа)
	*
Регистрационный № 1/89 от « 1	8 » 10 20 3 г.
00	3 H B a Celegrelycke
Руководитель органа по труду	ANTINIA DE LA CONTRACTION DE L
8 Mpc	revaluaenthose - my
Руководитель органа по труду <u>ОС</u>	La GB

1. 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 № 4» (далее МБУДО «Спортивная школа № 4»).
- 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 учреждения (далее-учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются работники учреждения, в лице их представителя представителя собрания трудового коллектива (далее Собрание), работодатель в лице его представителя директора Ровнягина Л. А.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.
- Собрание обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, распределении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с Собранием
- 1) Правила внутреннего трудового распорядка,
- 2) Положение об оплате труда работников,
- 3) Соглашение по охране труда,
- 4) Положение о распределении фонда экономии заработной платы.
- 5) Положение о выплатах стимулирующего характера.
- 1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Собрание:

- учет мнения (по согласованию)
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов
- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. 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.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

 $2.4. \, \mathrm{B}$ трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 $\text{TK P}\Phi$).

2.5. Объем учебной нагрузки работникам (тренерам-преподавателям) устанавливается работодателем исходя из количества часов по федеральным стандартам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с представителем собрания трудового коллектива. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Федеральными стандартами по видам спорта.

Объем учебной нагрузки работника (тренера-преподавателя) оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год работников, ведущих учебную работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласию с Собранием. Эта работа разрешается до окончания учебного года.

Работодатель должен ознакомить работников (тренеров-преподавателей) с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде за 14 календарных дней до окончания текущего учебного года.

2.6. При установлении тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность спортивной подготовки. Объем учебной нагрузки, установленный 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 уменьшения нагрузки по федеральным стандартам и программам, расформирования учебно-тренировочных групп по причине плохой посещаемости или выбывания обучающихся из учебно-тренировочных групп по различным причинам.

- 2.7. Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.
- 2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренерам-преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:
- по взаимному согласию сторон;
- восстановления на работе работника (тренера-преподавателя) по суду, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу тренера-преподавателя, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или окончания этого отпуска.
- 2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий договора допускаются, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (групп или количества обучающихся, количества часов работы по учебно-тренировочному плану, проведение эксперимента, места проведения занятий, сменности работы образовательных учреждений, а также изменение программ спортивной подготовки и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) ст. 74 ТК РФ.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст.77 ТК РФ. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективном договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.ст.77,78,80,81 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

- 3. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2. Работодатель по согласованию с Собранием определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый учебный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 3.3 Работодатель обязуется:
- 3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение

квалификации работников.

- 3.3.2. Повышать квалификацию тренеров-преподавателей и иных специалистов в области физической культуры и спорта на бесплатной основе для работника (при наличии источника финансирования) согласно требованиям нормативной документации.
- 3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства работников на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений от фонда оплаты труда.
- 3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, 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, направленных в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу

с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. ст. 173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173-177 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации обучения вторым профессиям.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять собрание в письменной форме о сокращении численности или штата не позднее, чем за три месяца до его начала, и в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать приказы о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

- 4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждений инвалидов.
- 4.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.5. Стороны договорились, что:

- 4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности или квалификации помимо лиц, указанных с ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с тренерско-преподавательской деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года и другие категории работников.
- 4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата

(ст.ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), расписанием учебно-тренировочных занятий, утвержденным работодателем по согласованию с Собранием, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, вспомогательного и младшего обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Для тренеров-преподавателей учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени тренерам-преподавателям устанавливается с учетом норм учебно-тренировочной работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

- 5.4. Неполное рабочее время 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.5. Тренерам-преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и по согласованию с собранием.

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

- 5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, и женщин имеющих детей в возрасте до 3-х лет.
- 5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения; Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения; должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об охране труда.
- 5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем тренеров-преподавателей и других работников учреждения.

Для тренеров-преподавателей в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10. В каникулярное время вспомогательный и младший обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного

рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Собранием не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Административно—управленческому персоналу (директор, заместитель директора), основному персоналу (тренер-преподаватель, инструктор-методист) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск сроком на 42 календарных дня.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия

работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.12. Работодатель обязуется:

- 5.12.1. Предоставить работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:
- на похороны близких родственников 3 дня (без учета времени нахождения в пути);

- в случае свадьбы сотрудника (детей сотрудника) – 3 дня.

- 5.12.2. Предоставить работникам отпуск без сохранения заработной платы, помимо пунктов, указанных в ст. 128 ТК РФ:
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября 1 день;

- для проводов детей в армию – 3дня;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3дня;

- в связи с учебной сессией в случае получения второго образования;

- работникам, имеющим стаж работы в данном учреждении более 20 лет (на срок, указанный в заявлении работника);

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (продолжительность

определяется по согласованию между работником и работодателем).

5.13. Выходные дни администрации и вспомогательного персонала определяются согласно ТК РФ, выходные дни тренерско-преподавательского состава определяются расписанием учебнотренировочных занятий индивидуально.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате

груда.

6.2. В смете расходов предусмотреть средства на повышение оплаты труда в связи с увеличением зарплаты по сравнению с тарификацией в течение учебного года (проведением аттестации, учебные отпуска, дополнительные оплачиваемые отпуска, оплаты замены сторожей, уборщиков служебных помещений на время их отпусков и болезни).

6.3. Ставки заработной платы и должностные оклады работникам устанавливаются в зависимости от образования, квалификации, стажа и специфики работы согласно Постановлением Администрации города Смоленска от 13.08.2020 N 1757-адм "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования города Смоленска по виду экономической

деятельности "Образование" (в редакции Постановлений Администрации города Смоленска от 16.08.2021 № 2076-адм, от 16.12.2022 № 3679-адм, от 30.05.2023 № 1371-адм, от 24.07.2023 № 1998-адм).

- 6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа месяца.
- 6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной ТК РФ, утвержденными Постановлением Администрации города Смоленска от 13.08.2020 N 1757-адм "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования города Смоленска по виду экономической деятельности "Образование" (в редакции Постановлений Администрации города Смоленска от 16.08.2021 № 2076-адм, от 16.12.2022 № 3679-адм, от 30.05.2023 № 1371-адм, от 24.07.2023 № 1998-адм), Постановлением Администрации города Смоленска от 11.08.2021 № 2042-адм «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений города Смоленска по виду экономической деятельности «Образование» (в редакции Постановлений Администрации города Смоленска от 16.05.2022 № 1287-адм, от 16.12.2022 № 3677-адм, от 23.05.2023 № 1306-адм) и включает в себя:
- оплату труда исходя из ставок заработной платы или должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с учебно-тренировочным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплата за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.
- 6.6. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:
- при увеличении стажа работы тренеров-преподавателей, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления документа о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы или должностного оклада в период его нахождения в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится исходя из размера среднемесячной заработной платы со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

- 6.7. Численный состав обучающихся (занимающихся), максимальный объем учебной работы, нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей в спортивно-оздоровительных группах, а также нормативы оплаты за подготовку одного обучающегося на этапах спортивной подготовки (в % от ставки заработной платы) определяются согласно нормативно-правовым основам, регулирующим деятельность спортивных школ.
- 6.8. Работодатель обязуется:
- 6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудится в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 139 ТК РФ в размерах среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

- 6.8.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплачивать эти суммы с уплатой денежной компенсации в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.
- 6.8.3. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 6.8. 4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

- 7. Стороны договорились, что работодатель:
- 7.1. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным по согласованию с Собранием перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.
- 7.2. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, уволенным в связи с ликвидацией учреждения.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

- 8. Работодатель обязуется:
- 8.1. Обеспечить право работника на: рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда; получение достоверной информации об условиях и охране труда на рабочем месте, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов; отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья до устранения такой опасности (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с указанием в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

- 8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с Собранием, с последующей сертификацией.
- В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов комиссии по охране труда.
- 8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания доврачебной помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.5. Обеспечивать работников средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда, отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей, за счет средств работодателя.
- 8.6. Обеспечивать своевременную выдачу, хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной и коллективной защиты за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ)

- 8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший простой в размере среднего заработка.
- 8.11. Разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Собранием (ст. 212 ТК РФ).
- 8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Собрания.
- 8.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 8.15. Осуществлять совместно с Собранием контроль за состоянием условий и охраны труда.
- 8.16. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (поверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) и психиатрических освидетельствований работников за счет средств работодателя.
- 8.18. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.
- 8.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 8.20. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отлых.
- 8.21. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечения и отдых.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 9.1. Стороны договорились, что:
- 9.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 9.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 9.4. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.
- 9.5. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

- 9.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения забастовки.
- 9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 9.8. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.
- 9.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Прошито и пронумеровано 11 (Одиннадцать) листов

Директор МБУ НО «Спортивная школа № 4» Л. А. Ровнягин