

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа «Олимп»**

на 2023 – 2026 годы

Директор
МБУ ДО «СШ «Олимп»

Представитель
Совета трудового коллектива
МБУ ДО «СШ «Олимп»



Ю. Сидоренко

С. В. Лубанец

С. В. Лубанец

Коллективный договор принят
на общем собрании работников
протокол № 2 «29» июня 2023 г.

Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию в УСЗН по Романовскому району

Регистрационный номер № 6 от «29» июня 2023 г.

Директор

Губарь А.Н.
Губарь А.Н.

М.П.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем **МБУ ДО «СШ «Олимп» (далее - Учреждение)**.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель **МБУ ДО «СШ «Олимп» в лице директора Д. Ю. Сидоренко**.

Представитель работников — **Лубанец Сергей Васильевич**.

1.3 Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ), Федерального закона от 14.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и иными нормативно-правовыми актами РФ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

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

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с Учреждением.

2.2. Формами участия работников в управлении Учреждением являются:

- проведение с представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития Учреждения;
- получение от работодателя **ежегодно** информации по вопросам:
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и др.

Представители работников имеют право также вносить по этим и другим вопросам соответствующие предложения и участвовать в их рассмотрении.

2.3. Коллективный договор действует в течение **3 (трёх) лет** со дня его подписания.

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

2.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При расторжении (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене форм собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока ликвидации.

2.6. Работодатель признаёт право работников, избранных в Совет трудового коллектива, представлять интересы всего коллектива при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения.

2.7. Представительный орган работников обязуется содействовать эффективной работе Учреждения.

2.8. Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению Учреждением.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовыми договорами.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со ст. 58-59 ТК РФ.

3.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебно-тренировочной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 348.12 ТК РФ).

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

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

4. Оплата труда

4.1. Работодатель обязан:

4.1.1 Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) до 15-го числа каждого месяца.

4.1.2. Производить оплату труда на основании действующего Положения об оплате труда работников Учреждения.

4.1.3. Совет трудового коллектива обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам Учреждения.

5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

5.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением Совета трудового коллектива.

5.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

5.3. Критерием массового увольнения считается увольнение по инициативе Работодателя за 30 календарных дней работников в количестве, которое соответствует 1 % и более от общего количества работников Учреждения.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. При планируемом массовом высвобождении работников, заблаговременно, но не позднее, чем за 3 месяца, представлять в Совет трудового коллектива и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), список сокращаемых должностей и работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

5.4.2. При сокращении численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию, увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности т.п.);

- ограничить сверхурочную работу и внешнее совместительство;

- 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.

5.4.3. Преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставлять:

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;

- работникам, супруг (а) которого уже является безработным (ой);

- лицам, перечисленным в ст. 2 Закона Алтайского края «О квотировании рабочих мест для лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы»;

- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 2 года до ухода за пенсию);

- лицам, имеющим стаж работы в Учреждении более 15 лет.

5.4.4. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по её заявлению продлить срок трудового договора до наступления у неё отпуска по беременности и родам;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка - 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 ст.81 ТК РФ).

5.4.5. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

5.4.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5.4.7. Предоставлять работникам, предупреждённым о сокращении, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.4.8. Обеспечить высвобождаемым работникам Учреждения преимущественное право их трудоустройство на 70% рабочих мест, вновь создаваемых на базе имущества ликвидируемой организации, в случае признания решением арбитражного суда организации банкротом.

5.4.9. Предоставлять первоочередное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению штатов.

5.4.10. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению вопроса трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников.

5.4.11. Все действия работодателя по процедуре высвобождения работников Учреждения производятся согласно разделу III (глава 13) ТК РФ.

5.4.12. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере 2 средних заработных платы после его увольнения, в качестве социальной гарантии.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. 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 законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

6.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников на основании действующего трудового законодательства РФ.

6.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

6.5. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

6.6. Выходной день для тренерско-преподавательского и медицинского персонала устанавливается согласно расписанию учебно-тренировочных занятий, для остальных сотрудников выходные дни суббота и воскресенье.

6.7. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска работников Учреждения устанавливается не менее **28** календарных дней.

6.8. Устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- директору, инструктору-методисту за ненормированный рабочий день в размере 14 календарных дней;

- тренеру-преподавателю, (в том числе старшему), за ненормированный рабочий день в размере 14 календарных дней;

6.9. Работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей вправе самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для других работников с ненормированным рабочим днём.

6.10. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются дополнением к коллективному договору или Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, которые принимаются с учётом мнения Совета трудового коллектива Учреждения.

6.11. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный очередной оплачиваемый отпуск вне графика по просьбе работника:

- при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, приобретённой по медицинским показаниям;

- мужу, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам.

6.12. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждённым работодателем с учётом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

6.14. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется работникам согласно ст. 123 ТК РФ.

6.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы устанавливаются работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.16. Работникам, имеющим детей школьного возраста (1-5 класс), предоставляется дополнительный выходной день с сохранением заработной платы - 01 сентября для отправки ребёнка в школу.

6.17. Работник имеет право на краткосрочный отпуск с частичной оплатой в связи:

- со свадьбой работника - до 5 календарных дней;

- со свадьбой детей - до 5 календарных дней;

- со смертью близких родственников - до 5 календарных дней;

- рождением ребёнка - до 3 календарных дней;

- переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- в связи с непредвиденными обстоятельствами - до 3 календарных дней.

6.18. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.19. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.20. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году;

6.21. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.20. Все действия работодателя по определению времени отдыха работникам Учреждения производятся согласно разделу V ТК РФ.

6.21. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

6.22. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

- обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников;
- устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ;
- устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ;
- уменьшает продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.23. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

6.24. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

6.25. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения Совета трудового коллектива.

6.26. За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

6.27. Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора Учреждения.

6.28. Для работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, и шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем для старших тренеров-преподавателей, тренеров, тренеров-преподавателей, врача по спортивной медицине, медицинской сестры. Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю.

6.29. В рабочее время тренеров-преподавателей (в том числе старших тренеров-преподавателей), осуществляющих дополнительное образование детей и взрослых, включается тренерско-преподавательская работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

6.30. Конкретная продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок в Учреждении определяются правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

6.31. Для утвержденного перечня работников, где по условиям не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учёт рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Учётным периодом в этом случае является неделя, месяц или год.

6.32. Тренерам-преподавателям (в том числе старших тренеров-преподавателей), осуществляющим ДОПСП, устанавливается нормальная

продолжительность рабочего времени не превышающая 36 часов в неделю при ставке заработной платы за норму часов непосредственно тренерско-преподавательской работы 18 часов в неделю.

6.33. За тренерско-преподавательскую работу, выполняемую работником, с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерско-преподавательской работы.

6.34. Объем тренерско-преподавательской нагрузки работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом Учреждения. Предварительная расстановка тренерско-преподавательских кадров по согласованию с педагогическими советами производится в апреле-мае, тарификация - в июле.

6.35. Объем тренерско-преподавательской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Распределение рабочей нагрузки тренеров-преподавателей производится, исходя из количества часов по учебно-тренировочному плану, обеспеченности тренерско-преподавательскими кадрами.

6.36. Ознакомление тренеров-преподавателей с нагрузкой на новый учебный год производится до их ухода в очередной оплачиваемый отпуск.

6.37. При распределении рабочей нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности групп и объёма нагрузки;
- необходимость предоставления условий специалистам после окончания ими учебного заведения для набора учащихся в соответствии с рабочей нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность объёма рабочей нагрузки на протяжении всего года дополнительного образования детей и взрослых;
- уменьшение рабочей нагрузки возможно в случае уменьшения количества часов по учебно-тренировочным планам и программам, сокращения групп.

6.38. Объем тренерско-преподавательской нагрузки работников, установленный на начало учебного года), не может быть изменен в текущем году (учебно-тренировочном периоде) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам учебно-тренировочных занятий, сокращением количества учащихся групп.

6.39. При определении объема тренерско-преподавательской нагрузки на следующий год (учебно-тренировочный период) сохраняется преемственность работников в подготовке учащихся, не допускается ее изменение в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам учебно-тренировочных занятий, сокращением количества учащихся, групп.

6.40. Об изменениях объема тренерско-преподавательской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6.41. Учебная нагрузка тренеров-преподавателей (в том числе старших тренеров-преподавателей), находящихся в отпуске по уходу за ребенком до

исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.

6.42. Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

6.43. Тренерам-преподавателям (в том числе старшим тренерам-преподавателям), осуществляющим дополнительное образование детей и взрослых, устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с требованиями к результатам реализации программ дополнительного образования на каждом из этапов подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта.

6.44. При установлении стимулирующих выплат работникам учитываются требования по соответствию интенсивности физической и психической нагрузки возрастным психофизиологическим параметрам учащихся, установленные в федеральных стандартах спортивной подготовки.

6.45. Тренерам-преподавателям (в том числе старшим тренерам-преподавателям), осуществляющим деятельность в области физической культуры и спорта, устанавливаются стимулирующие выплаты за переход учащегося на более высокий этап подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации.

6.46. В целях обеспечения качественного оказания услуг (выполнения работ) трудовые отношения с работниками Учреждения оформляются по трудовому договору, основанному на принципах «эффективного контракта».

6.47. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях предусмотрены ст. 113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании приказа работодателя. В других случаях, указанных в ст.113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение Совета трудового коллектива.

6.48. Учебно-тренировочная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни планируется не позднее одного месяца до проведения физкультурных и (или) спортивных мероприятий.

6.49. Привлечение работников Учреждения к работе во время учебно-тренировочных сборов, определяется в соответствии приказом директора и действующим законодательством РФ.

6.50. Продолжительность рабочего дня в каникулярное время учащихся устанавливается соответственно нагрузке, установленной при тарификации.

6.51. При необходимости, работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) по согласованию и на основании приказа работодателя согласно перечню должностей.

6.52. По заявлению работника сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ, предоставляется:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, повредившим здоровье в период работы в Учреждении вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания;

- работникам, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется заключение о неблагоприятных условиях труда.

6.53. По просьбе работников работодатель может установить режим гибкого рабочего времени или неполного рабочего дня 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.

7. Развитие профессионализма, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

7.1. В целях развития профессионализма профессиональной подготовки и переподготовки кадров работодатель обязуется:

7.1.1. Формировать пакет документов и систематически направлять работников для прохождения повышения квалификации, профессиональной переподготовки, в сроки, установленные законодательством РФ.

7.1.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам в соответствии с нормами ТК РФ (ст. 173-177 ТК РФ) при получении ими профессионального и дополнительного образования соответствующего уровню необходимой квалификации по должности, в которой трудоустроен или желает трудоустроиться работник Учреждения.

7.1.3. Развивать и способствовать упрочению сотрудничества с учреждениями профессионального образования, в том числе дополнительного.

8. Социальное страхование, медицинское обслуживание работников

8.1. Учреждение обязуется:

8.1.1. Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (ежегодных) медицинских осмотров (обследований, диспансеризаций) всех работников Учреждения.

8.1.2. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды, гарантируя тем самым социальные выплаты работникам Учреждения.

8.2. Учреждение обязуется:

8.2.1. Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ.

9. Охрана труда

9.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:

9.1.1. Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения с учётом мнения коллектива (ст. 199 ТК РФ).

9.1.2. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

9.1.3. Организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

9.1.4. Обеспечить прохождение инструктажа по охране труда;

9.1.5. Разрабатывать и утверждать план (соглашение) мероприятий по охране труда для работников с учётом мнения уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов ;

9.1.6. Выделять на мероприятия по охране труда финансовые средства, предусмотренные планом;

9.1.7. Обеспечить и организовать, обучение работников охране труда с получением соответствующего документа Государственного образца;

9.1.8. Проводить инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, на начало года спортивной подготовки;

9.1.9. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществление технологических процессов, а также применяемых инструментов;

9.1.10. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

9.1.11. Обеспечить 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;

9.1.12. Организовывать расследование и учёт в установленном ТК РФ, другими ФЗ и иными нормативно-правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.1.13. Образовать комиссию по расследованию причин травмы и оформление акта формы Н-1 по каждому несчастному случаю в Учреждении;

9.1.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда и противопожарной безопасности.

9.1.15. Обеспечить гарантии права работника на охрану труда, предусмотренные Федеральным Законом «Об основах охраны труда в РФ», Трудовым кодексом РФ и Законодательством Алтайского края об охране труда в Алтайском крае.

9.2. Стороны договорились что:

В случаях невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате которых создаётся реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний в праве отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и представительный орган работников.

ОТКАЗ ОТ РАБОТЫ ПОСЛЕ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ НЕ ВЛЕЧЁТ ЗА СОБОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

10.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

10.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

10.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

10.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

10.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

10.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.1.6. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов РФ.

10.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

10.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

10.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

10.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.1.11. Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.

10.1.12. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

10.1.13. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.1.14. Незамедлительно выполнять требования профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

10.1.15. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

10.1.16. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

10.1.17. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

10.1.18. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

10.1.19. 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 по этой причине простой в размере среднего заработка.

10.1.20. Оборудовать комнату для приема пищи и отдыха работников.

11. Заключительные положения

11.1. Стороны, подписавшие договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

11.2. Настоящий договор заключен на 3 (трех) – летний срок и действует с «29»июня 2023 г. по «28» июня 2026 г.

11.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

11.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 10 календарных дней с момента его подписания.

11.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ. Совет трудового коллектива работников в целях контроля выполнения коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её, при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

11.6. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся один раз в год в мае на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и совета трудового коллектива.

11.7. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

11.8. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работником и работодателем по поводу установления и изменения условий труда,

заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в Учреждении.

11.9. Требования трудового коллектива к работодателю формируются и утверждаются на общем собрании работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии ст.383 ТК РФ.

К настоящему коллективному договору прилагаются:

1. Соглашение по охране труда.
2. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 1)

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда

Содержание работ	Единица учета	Количество	Стоимость работ в рублях	Срок выполнения работ	Ответственный за выполнение работ	Количество работников, которым будут улучшены условия труда		Количество работников, которые высвободятся от тяжелых работ	
						Всего	В том числе женщин	Всего	В том числе женщин
1. Приобретение куллера для воды	шт.	1	12000	2022	Директор Администратор хозяйственной части	7	4	2	2

Директор МБУ ДО «СШ «Олимп» _____ /Д. Ю. Сидоренко/

Согласовано:
 Представитель Совета
 трудового коллектива
 _____ С. В. Лубанец

Утверждаю:
 Директор МБУ ДО
 «СШ «Олимп»
 _____ Д. Ю. Сидоренко

ПЕРЕЧЕНЬ

Профессий и должностей, по которому выдается бесплатная спецодежда и спецобувь

Наименование работ и п/п профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1. Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
	Рукавицы комбинированные	
	При мытье полов и мест общего пользования	
	дополнительно:	
1.	сапоги резиновые	1 пара
	перчатки резиновые	2 пары
2. Администратор хозяйственной части	Халат хлопчатобумажный	1
	Рукавицы комбинированные	4 пары

Трашито и процирировано
17 (семнаест) летов
Визекто
ИБСКО, СИ

