

Директор МБУ СШОР №3
г.Волгодонска

Представитель общего
собрания трудового
коллектива МБУ СШОР
№3 г.Волгодонска



Н.В. Боева

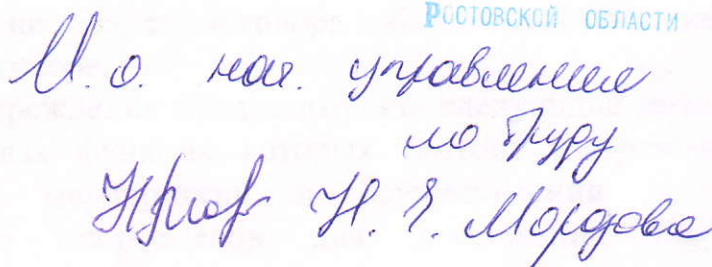

А.А. Фролова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения
спортивной школы олимпийского резерва №3 г.Волгодонска
03.07.2019 г. – 02.07.2022 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 11342/19-1433
от 05.08.2019

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ


по труду
Моргова Н. С.

г. Волгодонск
2019

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении (далее - учреждении).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице представителя трудового коллектива – председателя общего собрания трудового коллектива;
- работодатель в лице его представителя – директора Боевой Натальи Васильевны (далее – работодатель).

Полномочными представителями работодателя являются: директор Учреждения либо лицо, исполняющее обязанности директора на период его отсутствия.

Полномочными представителями трудового коллектива являются: председатель общего собрания трудового коллектива, либо исполняющий обязанности председателя на период его отсутствия.

Работодатель признает председателя общего собрания трудового коллектива полноправным представителем работников Учреждения и осуществляет согласование с ним вопросов, которые затрагивают интересы Сторон, регулируемые настоящим коллективным договором и Трудовым законодательством.

1.3. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.4. Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством нормы об условиях труда, его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения независимо от стажа работы, режима занятости (ст.43 ТК РФ).

1.6. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством.

1.7. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.7.1. В штатном расписании Учреждения предусмотрены следующие должности в отношении работников, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов:

- старший тренер;
- тренер;

- старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре;
- тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре;
- спортсмен.

1.7.2. В Учреждении устанавливается особый статус тренера (старшего тренера), тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре (старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре). Под статусом тренера (старшего тренера), тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре (старшего тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре) понимается совокупность трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые устанавливаются в соответствии с ТК РФ (гл.54.1), Федеральным законом от 04.12.2007 №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, и иными нормативными правовыми актами.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования организации, расторжения трудового договора с его руководителем.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации организации в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.

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

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.9. Настоящий коллективный договор составлен и заключён Сторонами на добровольной и равноправной основе с соблюдением норм Трудового законодательства и на основе предложений коллектива работников.

В коллективный договор по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке, и являются неотъемлемой его частью.

1.10. Коллективный договор считается заключённым и вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует 3 (три) года. Если по истечении установленного срока действия настоящего договора ни одна из Сторон не выступит инициатором по заключению нового Коллективного договора, то его действие автоматически продлевается до тех пор, пока Стороны не заключат новый Коллективный договор, но на срок не более 3 (трех) лет (ст.43 ТК РФ). Перезаключённый (продленный) договор вступит в силу в день, следующий за днём истечения ранее принятого.

1.11. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания Коллективного договора Сторонами ознакомить работников Учреждения с его текстом и направить Коллективный договор на уведомительную регистрацию.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Взаимные обязательства Сторон:

1.15.1. Работодатель признает Председателя общего собрания трудового коллектива единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.15.2. Общее собрание трудового коллектива обязуется воздержаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение общего собрания трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о премировании работников;
- положение о материальной помощи работникам;
- график отпусков;
- соглашение по охране труда.
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.17. Коллективный договор заключается сроком на 3 (три) года (ч.1 ст.43 ТК РФ) и вступает в силу 03.07.2019 года.

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения между работниками Учреждения и работодателем возникают на основе эффективного контракта, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года №2190-р. Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты и труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки.

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, профессией,

специальностью с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается службой кадров работодателя в соответствии с действующим законодательством.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

2.4. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

2.5. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок, а также, в отдельных случаях на определённый срок (срочный договор) в соответствии со ст.58 ТК РФ.

2.6. Срочные трудовые договоры заключаются в соответствии со статьёй 59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения или интересов работников, а также в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

2.7. Согласно статьи 65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу,

связанную с педагогической деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- в отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.8. Согласно статье 68 ТК РФ трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.9. В трудовом договоре согласно ст.57 ТК РФ оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.10. В случае изменения условий трудового договора заключается дополнительное соглашение. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.11. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.ст.74, 180 ТК РФ). Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового

распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.13. Обязательными условиями приема на работу работника в возрасте до 18 лет являются:

- прохождение обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования);
- получение согласия одного из родителей (законного представителя).

С работником в возрасте до 18 лет запрещается заключать договор о полной материальной ответственности; устанавливать испытательный срок.

2.14. Особенности приема на работу инвалида являются:

- наличие справки, подтверждающей факт установления инвалидности;
- предъявление «Индивидуальной программы реабилитации инвалида» по форме, утвержденной Приказом Минздравсоцразвития России от 04.08.2008г. №379н «Об утверждении форм индивидуальной программы реабилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, порядка их разработки и реализации», в которой должно быть ясно изложено, какие требования к содержанию и условиям труда обязан соблюсти работодатель, принимающий на работу инвалида.

2.15. Особенности заключения трудовых договоров с тренерами предусмотрены статьей 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.16. Особенности расторжения трудового договора с тренерами предусмотрены ст.348.12 ТК РФ.

2.17. Перевод работника на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях, предусмотренных частями 2,3 статьи 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с согласия работника, а оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.18. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.19. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст.151 ТК РФ). Поручаемая работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения

от работы, определённой трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) (ст.60.2 ТК РФ).

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

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

2.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя в соответствии со статьей 84.1 ТК РФ. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с работой.

2.14. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то причитающиеся ему суммы выплачиваются не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

III. Обеспечение занятости работников. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. В области обеспечения занятости работников Стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности штата, рассматриваются предварительно с участием председателя общего собрания трудового коллектива в соответствии со статьёй 82 ТК РФ.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению – работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий предоставляет органу службы занятости и представителю трудового коллектива информацию о возможном массовом увольнении.

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объёма работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству.

3.1.2. Не менее чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

3.1.3. Для сохранения рабочих мест использовать по согласованию с председателем общего собрания трудового коллектива внутрипроизводственные резервы работодателя, в этих целях:

- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия.

3.2. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, учитывать преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное статьёй 179 ТК РФ.

3.3. При сокращении численности или штата работников по п.п.1 и 2 статьи 81 ТК РФ:

- соблюдать гарантии и компенсации работникам в соответствии с главой 27 ТК РФ;

- в соответствии со ст.261 ТК РФ не допускать увольнение беременных женщин; женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцать лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцать лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;

- оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу в Учреждение при последующем возникновении вакансии.

3.4. В соответствии со статьёй 187 ТК РФ при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

3.5. Тренерам и специалистам, осуществляющим спортивную подготовку, предоставляется право на дополнительное профессиональное образование по

профилю физкультурно-спортивной деятельности за счет средств работодателя не реже чем один раз в четыре года.

3.6. Работникам Учреждения, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю учреждения, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст.173 - 176 ТК РФ.

3.7. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации определены статьёй 196 ТК РФ.

3.8. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации определено статьёй 197 ТК РФ.

IV. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, расписанием тренировочных занятий, годовым календарным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) председателя общего собрания трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для работников Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю:

- для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, вспомогательного персонала Учреждения устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями и перерывом для отдыха и питания с 12:00 час. до 13:00 час. с началом рабочего дня с 08:00 час. и окончанием в 17:00 час.;

- для тренеров, спортсменов, иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку в Учреждении, устанавливается шестидневная 40-часовая рабочая неделя с одним выходным. День недели, являющийся выходным днем, отражается в расписании тренировочных занятий.

Режим рабочего времени и времени отдыха тренеров, иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку в Учреждении, привлечения их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также особенности оплаты труда в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст.348.1 ТК РФ определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), графиком работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом методических рекомендаций и указаний Минспорта Ростовской области, Минспорта России.

Продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю. При работе по совместительству до 20 часов в неделю.

Тренерам устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

Продолжительность рабочего времени тренеров устанавливается с учетом нормы часов, установленных за ставку заработной платы, объемов тренировочной нагрузки и количества спортсменов, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

При этом учитывается, что в рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, 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.

Порядок и правила определения тренерской нагрузки работников, основания ее изменения, а также непосредственно связанные с определением и изменением тренерской нагрузки особенности исчисления заработной платы работников оговариваются в локально-нормативном акте. Тренерская нагрузка утверждается приказом директора Учреждения.

4.3. Для инвалидов I и II группы устанавливается неполный рабочий день (количество рабочих часов в неделю не должно превышать 35 часов) при сохранении полного оклада.

Для работников в возрасте:

- до 16 лет устанавливается рабочая неделя, не превышающая 24 часов;
- до 18 лет — не более 35 часов в неделю.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке

4.5. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала, сторожей и рабочих определяются графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени

за неделю и утверждаются директором по согласованию с председателем общего собрания трудового коллектива. Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

График работы утверждается директором и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются под роспись работников и вывешиваются на видном месте.

4.6. Продолжительность рабочей недели для директора Учреждения устанавливается Комитетом по физической культуре и спорту города Волгодонска.

4.7. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.100 ТК РФ).

4.8. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню уменьшается на один час (ч.1 ст.95 ТК РФ).

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. (ч.2 ст.95 ТК РФ).

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст.112 ТК РФ).

4.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.10. В случаях, предусмотренных частью второй ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

Согласно части третьей ст.99 ТК РФ, привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, аварии либо устранения последствий катастрофы, 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.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения председателя общего собрания трудового коллектива.

Работодатель учитывает ограничения и гарантии, предусмотренные для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет при решении вопроса об их привлечении к сверхурочной работе.

4.11. 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 оплате труда.

В порядке совмещения должностей (увеличения объема работ) работодатель может поручить работнику (с его письменного согласия) выполнение работы в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную оплату.

4.12. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте 18 лет, беременных женщин, а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ч.7 ст.113, ст.259, ст.264 ТК РФ).

В соответствии со ст.348.8 ТК РФ направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, в выходные и нерабочие праздничные дни спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, только в случае, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям.

4.13. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков доводится до сведения всех работников под роспись.

Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день устанавливается для инвалидов I и II группы;

Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день устанавливается для работников в возрасте до 18 лет (предоставляется в удобное для работника время).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.14. Особенности предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков тренерам, (спортсмену) и их продолжительность определяется в соответствии со

ст.348.10 ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и составляет 7 (семь) календарных дней.

4.15. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ).

4.16. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст.286 ТК РФ).

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.18. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3) (п.10 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы (п.5 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922), если:

а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах (п.10 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,3) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели (п.11 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

При работе на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии с пунктами 10 и 11 Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.

4.19 По письменному заявлению работника ему может быть предоставлено право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам согласно ст.128 ТК РФ в следующих случаях:

- лицам, осуществляющим уход за детьми (ст.263 ТК РФ) до 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по возрасту до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работникам в случае регистрации брака детей работника – до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 2 календарных дней;

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста (начальная школа) в школу – до 7 календарных дней;
- «последний звонок» в 9, 11 классе детей работника – 1 календарный день;
- в связи с переездом работника на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для празднования юбилея – (50, 55, 60 лет и т.д.) – до 2 календарных дня;
- в связи с уходом за больным (по предъявлению справки) – до 7 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим коллективным договором либо иными федеральными законами.

VI. Оплата и нормирование труда

6. В области оплаты труда Стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.1. Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда на основе Постановления Администрации города Волгодонска от 22.05.2018 №1195 (с учетом изменений и дополнений), Положения об оплате труда работников Учреждения.

Система оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.135 ТК РФ).

6.2. Зарботная плата, должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с главой 21 ТК РФ.

6.3. Зарботная плата включает в себя: должностные оклады, ставки заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, и установленные в соответствии с постановлением Администрации города Волгодонска, локальными актами Учреждения.

6.4. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры должностных окладов, размеры доплат и т.д. определяются Положением об оплате труда работников Учреждения, который разрабатывается с учетом мнения представительного органа и доводится до сведения трудового коллектива. В рамках Положения об оплате труда предусмотрен порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетного финансирования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.5. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к минимальным окладам, ставкам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями) (ч.3 ст.133 ТК РФ).

6.7. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам Учреждения в состав заработной платы не включает доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, предусмотренная трудовым договором.

6.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

6.9. Введение в Учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим коллективным договором.

6.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работника 6-7 числа следующего месяца в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок). Днями выплаты заработной платы являются 07 и 22 числа текущего месяца путем перечисления на пластиковую карту.

6.11. Размер заработной платы пересматривается:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня издания приказа об аттестации лиц, осуществляющих спортивную подготовку;
- 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.

Работодатель обязуется:

6.12. Возместить работникам не полученный им заработок во всех случаях, незаконного лишения их возможности трудиться в порядке, предусмотренном ст.234 ТК РФ и в случае задержки выплаты работникам заработной платы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ.

6.13. Оплату за работу в ночное время производить в размере 35% (ст.154 ТК РФ).

6.14. Обеспечить нормальные условия для выполнения работниками должностных и служебных обязанностей (ст.163 ТК РФ).

6.15. Извещать работников о введении новых норм труда не позднее, чем за два месяца (ст.ст.162, 163 ТК РФ).

6.16. Возместить работнику расходы в случае направления его в служебную командировку (суточные, проезд, наем жилья, ст.168 ТК РФ)

6.17. Работникам, совмещающим работу с обучением в ВУЗах установить гарантии и компенсации (ст. 173,174 ТК РФ).

6.18. Работникам, участвующим в забастовке, выплачивать заработную плату в размере $\frac{3}{4}$ от заработной платы по тарификации (ст.414 ТК РФ).

6.19. Оплачивать за первые два часа сверхурочной работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочную работу вместо повышенной оплаты компенсировать предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.20. Оплачивать работу в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.21. Работодатель несет ответственность в порядке, установленном законодательством, за своевременность выплаты заработной платы, правильность определения размеров должностных окладов и ставок работников.

6.22. Работодатель обязуется производить оплату труда специалистов с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой установлена квалификационная категория, если

по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в следующих случаях:

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, если не истек срок действия квалификационной категории;
- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, реализуемые программы, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.23. Работодатель обязуется освобождать от работы сотрудников, сдавших кровь и ее компоненты, предоставлять после каждого дня сдачи крови дополнительный день отдыха (ст.186 ТК РФ).

6.24. В целях материальной поддержки специалистов, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной плате) с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

6.25. В случае истечения у специалиста перед наступлением пенсионного возраста действия квалификационной категории сохранять оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы) с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

VII. Гарантии и компенсации

7. Гарантии правовой и социальной защиты работников обеспечиваются законодательством Российской Федерации, Ростовской области, нормативно-правовыми актами Администрации города Волгодонска и настоящим коллективным договором.

Стороны в области обеспечения социальных гарантий работников договорились:

7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством (ст.212 ТК РФ).

7.2. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, на оздоровление детей использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

7.3. Работодатель обязуется:

- своевременно в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

- вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работников;

- в соответствии с главой 14 ТК РФ «Защита персональных данных работника», Федеральным законом от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», иными нормативными правовыми актами, локальными актами Учреждения работодатель обеспечивает соблюдение общих требований законодательства при обработке (получении, хранении, комбинировании, передаче и др.) персональных данных работников Учреждения и гарантии их защиты;

- в соответствии со статьёй 196 ТК РФ обеспечивать льготы и гарантии, предусмотренные законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности Учреждения;

- обеспечивать дополнительные гарантии и компенсации тренерам, предусмотренные статьёй 348.10 ТК РФ;

- применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путем: награждения почетной грамотой, ценным подарком, премирования (в соответствии с Положением о премировании работников, действующим в учреждении); представления к награждению отраслевым и государственными почетными грамотами, званиями, наградами и др.;

- оказывать материальную помощь работникам по заявлениям в связи с тяжелыми жизненными обстоятельствами при наличии финансовой возможности;

- при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами;

- предоставлять равные возможности работникам доступа к информационным ресурсам учреждения в целях выполнения должностных обязанностей;

- создать необходимые условия для прохождения работниками один раз в год диспансеризации;

- предоставлять в бесплатное пользование находящиеся на балансе учреждения объекты спортивно-оздоровительного назначения для работников учреждения.

VIII. Охрана труда и здоровья

Реализуя требования главы 35 ТК РФ в организациях выделяются средства на охрану труда, обеспечиваются на рабочих местах здоровые и экологически безопасные условия производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников.

Работодатель обязуется:

8.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам производственной деятельности.

8.2. Мероприятия по улучшению условий и охраны труда предусматривать в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (ст.226 ТК

РФ). Для разработки мероприятий руководствоваться – Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 01 марта 2012 года № 181н (в редакции от 16.06.2014г.):

Рекомендуемая форма Соглашения:

| № п/п | Наименование мероприятий (работ) | Единица учета | Количество | Стоимость (тыс.руб.) | Срок выполнения | Ответственные за выполнение | Количество работников, которым: | | | | |
|-------|----------------------------------|---------------|------------|----------------------|-----------------|-----------------------------|---------------------------------|---------------|---------------------------|---------------|--|
| | | | | | | | Улучшаются условия труда | | Облегчаются условия труда | | |
| | | | | | | | Всего | в т.ч. женщин | Всего | в т.ч. женщин | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | |
| | | | | | | | | | | | |

Соглашение по охране труда утверждается работодателем и представителем трудового коллектива.

8.3. Оборудовать и обеспечить работу уголков охраны труда на рабочих местах и в подвальных помещениях здания МБУ СШОР №3 г.Волгодонска.

8.4. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда трудового коллектива, провести их обучение по охране труда за счет средств работодателя, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения.

8.5. 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;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае не обеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ).

8.6. В каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

8.7. Организовать, провести и оплатить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта для предупреждения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, 213 ТК РФ).

8.8. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению, в структурных подразделениях, при эксплуатации машин и оборудования, за работы с повышенной опасностью;

- обеспечить постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам предприятия;

- обучать работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке. Обеспечить каждое подразделение, должностных лиц, уполномоченных лиц профсоюза комплектом документов по охране труда.

8.9. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.10. Обеспечить:

- приобретение и своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню производств, профессий, должностей и работ;

- ремонт, стирку, сушку спецодежды, спецобуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

8.11. Обеспечить работающих всем комплексом санитарно-бытовых помещений, как стационарными, так и передвижными (гардеробными, душевыми, умывальными, уборными, комнатами отдыха и приема пищи; помещениями для сушки спецодежды и спецобуви, обеспыливаю, очистки спецодежды, прачечными и комнатами ремонта, комнатами для гигиенических процедур (для женщин, от вибрации,

психологической разгрузки и др.), медпунктами.

Содержать санитарно-бытовые помещения с соблюдением правил производственной санитарии и гигиены: вентиляции, освещения, отопления, чистоты стен, полов и воздушной среды.

8.12. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда льготы и компенсации, установленные действующим законодательством.

8.13. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

8.14. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством РФ (ст. 220, 157 ТК РФ).

8.15. Обеспечить участие представителя трудового коллектива, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях в течение суток письменно информировать представителя трудового коллектива (ст.ст.228-229 ТК РФ).

8.16 Не допускать строительство, реконструкцию, техническое перевооружение производственных объектов без заключения государственной экспертизы условий труда о соответствии проектов строительства и реконструкции объектов требованиям охраны труда, а также без заключений соответствующих органов государственного надзора и контроля, технической инспекции по охране труда.

8.17. Не начинать производство строительно-монтажных работ на новых объектах без оформления акта готовности выполнения всех подготовительных работ, связанных с безопасностью и гигиеной труда, подтвержденных заказчиком, генподрядчиком, субподрядчиками, органами государственного надзора, технической инспекцией труда.

8.18. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и вводный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда согласно плану мероприятий по охране труда.

Проводить со всеми сотрудниками учреждения два раза в год инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, по пожарной безопасности.

8.19. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.20. Сохранять место работы, должность и средний заработок за работниками учреждений 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).

8.21. Проводить своевременное расследование несчастных случаев во время тренировочного процесса в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.22. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить представитель трудового коллектива.

8.23. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

8.24. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

8.25. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда.

Работник обязан:

8.26. Выполнять требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.27. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.28. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.29. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания.

8.30. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Представитель трудового коллектива:

8.31. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны Работодателя.

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

8.33. Избирает ответственного по охране труда.

8.34. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

8.35. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками.

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

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

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

IX. Гарантии деятельности представителя трудового коллектива

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

9.2. Представитель трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с представителем трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель предоставляет представителю трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.5. Работники трудового коллектива включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации работников специальной оценки условий труда, охране труда.

9.6. Работодатель обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

9.7. Работодатель обеспечивает рассмотрение обращений заявлений, требований, предложений работников трудового коллектива и в случае их отклонения дают мотивированный ответ.

X. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

10. Стороны договорились, что:

10.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раза в год.

10.3. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

10.8. В случаях невыполнения работодателем каких-либо пунктов коллективного договора, коллектив оставляет за собой право на коллективные действия.

10.9. Действие настоящего договора распространяется на всех работников коллектива, как работающих в момент его заключения, так и на вновь приступивших на работу в период его действия.

10.10. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров Стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

10.11. В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.12. Изменения и дополнения к коллективному договору производятся только по взаимному согласию Сторон.

10.13. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из Сторон, уведомив при этом Сторону письменно.

10.14. Изменения и дополнения в коллективный договор обсуждаются на Общем собрании трудового коллектива.

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

10.16. Настоящий коллективный договор составлен в трёх экземплярах, по одному для каждой из Сторон, один экземпляр в добровольном порядке передается работодателем на хранение после уведомительной регистрации в отдел по оплате труда, уровню жизни и трудовым отношениям Администрации города Волгодонска.

Принят на общем собрании трудового коллектива, протокол №1 от 03.07.2019 года.

20 / *Инициалы* / *Инициалы* (ИИ)

Директор ИВУ СИНОР №3 г. Волгоградика

Н.В. Боева

03.11.2019 20.19

