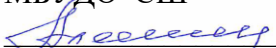



Представитель трудового коллектива  
МБУДО СШ

 В.В.Алешин

Директор МБУДО СШ

 А.В.Бугаенко

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Спортивная школа»  
(МБУДО СШ)  
на 2023-2025 г.г.**

Рассмотрено на общем собрании  
работников МБУДО СШ  
г. Ленинска-Кузнецкого  
Протокол № 1 от 15.02.2023г.

**г. Ленинск-Кузнецкий**

## СОДЕРЖАНИЕ

Общие положения	3-4
Трудовые отношения	4-5
Оплата труда	6-7
Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	8
Рабочее время и время отдыха	8-10
Охрана труда и здоровья работников	10-12
Социальное и медицинское обслуживание работников	12
Поощрения	12
Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность сторон	12

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа» (МБУДО СШ), далее «Учреждение».

1.2. Настоящий договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее - ТК РФ), Уставом и иными законодательными и правовыми актами, регламентирующими трудовой распорядок, дисциплину, призван обеспечивать создание необходимых условий для результативной работы работников Учреждения и защиты их прав и интересов.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются директор, именуемый далее «Работодатель», в лице Бугаенко Андрея Владимировича, который представляет интересы Учреждения и работники Учреждения, в лице представителя трудового коллектива.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. В течение срока действия коллективного договора, стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, в порядке установленном ТК РФ.

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

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования, вида Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также при смене директора Учреждения;
- при реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации.
- при ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.9. Пересмотр обязательств сторон коллективного договора, не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников Учреждения, установленного настоящим коллективным договором.


1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания (либо с даты указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует в течение 3-х лет, если одна из сторон не изъявит намерения заключить новый.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) представителя трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУДО СШ;
- положение о формировании и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУДО СШ;
- перечень работ и профессий на выдачу средств индивидуальной защиты;
- соглашение по охране труда на 2023-2025г.г.;
- другие локальные нормативные акты.

 В.В.Алешин

 А.В.Бугаенко

1.13. Работодатель обязуется в двухнедельный срок перед подписанием договора размножить текст коллективного договора и довести до сведения работников.

1.14. Договор вступает в силу с 15.02.2023г. и действует по 31.12.2025г.

## 2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу работника оформляются заключением трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст.68 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе Работодателя либо работника только в случае, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, как правило, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в частности, точное наименование должности, профессия работника по штатному расписанию, режим рабочего времени и времени отдыха работника, условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на день заключения трудового договора, место работы (спортсооружение), виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. 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 - оформляется электронная трудовая книжка (п.8 ст. 2 Федерального Закона № 439-ФЗ от 16.12.2019г.); 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 (отсутствия) судимости.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

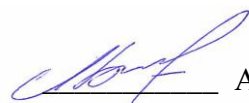
Запрещается требовать от лица, поступающего на работу документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

До подписания трудового договора, поступающий на работу должен под роспись быть ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, функциональными обязанностями, правилами техники безопасности и охраны труда.

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

В течение года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

 В.В.Алешин

 А.В.Бугаенко

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состояния здоровья.

2.5. Отказ работника от заключения срочного договора, принятого ранее по трудовому договору на неопределенное время, за исключением случаев изменения характера работы, не может служить основанием для прекращения трудового договора.

2.6. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей шесть месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст. 70 ТК РФ).

2.7. Работники, уволенные в связи с сокращением численности (штатов) и по др. мотивам, за исключением нарушения трудовой дисциплины, по решению суда и получившие статус безработного, имеют первоочередное право вернуться в организацию при появлении вакансий или создании новых рабочих мест.

2.8. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, осуществлением Работодателем мероприятий по сокращению численности, работники предупреждают персонально под роспись за 2 месяца до предполагаемого увольнения (ст. 180 ТК РФ).

2.9. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем, либо профессиональным заболеванием сохраняется место работы (должность) до восстановления трудоспособности, а в случае перевода на более легкую (нижеоплачиваемую) работу, средний заработок на предшествующей работе, до восстановления трудоспособности.

2.10. Кроме случаев, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется следующим категориям:

- предпенсионного возраста (3 года и менее до наступления права на пенсию);
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей до 3 лет;
- родителям, воспитывающим 2-х и более детей до 16 лет;
- одиноким родителям, воспитывающим детей до 16 лет, детей-инвалидов до 18 лет.

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

2.11. Работникам, получившим уведомление о предстоящем высвобождении, в связи с сокращением численности, предоставляется один рабочий день в неделю для поисков работы, с сохранением среднего заработка.

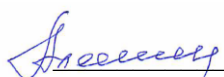
2.12. Работникам, высвобождаемым из Учреждения в связи с сокращением численности (штата):


- выплачивать выходное пособие в размере среднего заработка;
- сохранять среднюю заработную плату на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения, (с зачетом выходного пособия ст. 178 ТК РФ).

2.13. В первую очередь подлежит сокращению технический персонал Учреждения.

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

2.15. Изменение условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и Работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по Учреждению.

 В.В.Алешин

 А.В.Бугаенко

### 3. Оплата труда

3.1. Согласно статьи 135 ТК РФ оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда.

Система оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда за ставку заработной платы), а также размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, виды и размеры выплат стимулирующего характера.

3.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с положением об оплате труда работников муниципальных учреждений и материальном стимулировании работников.

3.3. Условия оплаты труда работников Учреждения включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающего коэффициента оклада, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или дополнительное соглашение между Работодателем и работником.

3.4. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.

3.5. Изменение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится:

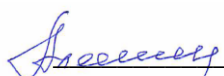
- при увеличении стажа работы по специальности;
- при получении образования - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня издания приказа об аттестации тренеров-преподавателей и специалистов;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

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

3.6. Исчисление заработной платы тренера-преподавателя, в том числе тренера-преподавателя, работающего по совместительству, производится из расчета должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов и нагрузки тренера-преподавателя, устанавливаемых при утверждении тарификационных списков.

3.7. Положение о премировании, формах материального поощрения, системы оплаты труда, утверждаются и вводятся в действие руководителем на основании приказа и с предварительным согласованием с представителем трудового коллектива.

3.8. В случае привлечения работника к работе в выходные или праздничные дни, форма компенсации за работу в эти дни определяется по согласованию сторон (работник-работодатель) в письменной форме и оговаривается в приказе работодателя, но не ниже, чем предусмотрено Законодательством (ст. 153 ТК РФ).

 В.В.Алешин

 А.В.Бугаенко

3.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме (ст.136 ТК РФ) путем перечисления на зарплатную карту 28 числа текущего месяца и 14 числа следующего месяца за расчетным.

Размер первой выплаты заработной платы (аванса) выплачивается не ниже части месячной заработной платы, рассчитанной за фактически отработанное время.

3.10. Каждому работнику Работодатель обязан разъяснить условия оплаты труда и не позднее 10-го числа каждого месяца, выдавать расчетные листки с указанием в них начислений и удержаний по заработной плате.

3.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. При этом за ним сохраняется средний заработок (ст.142 ТК РФ).

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.12. При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20%, а в случаях, особо предусмотренных действующим законодательством - 50% заработной платы, причитающейся к выплате работнику. Данные ограничения не распространяются при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей.

3.13. Сторолам, работающим в ночное время (с 22 ч. до 6 ч.) производить доплату не менее 40% согласно п. 3.57 Кузбасского регионального соглашения между Кемеровским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кузбасса», Правительством Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области - Кузбасса на 2022-2024 года от 17.10.2021г. №12.

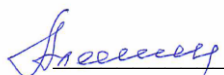
3.14. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ.

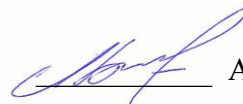
3.15. Премии лишаются полностью за нарушение трудовой дисциплины, наличия не снятого взыскания, ухудшения качества работы (требования), за период временной нетрудоспособности.

3.16. Работодатель вправе установить отдельным работникам надбавки к должностным окладам за профессиональное мастерство, срочность, сложность выполняемой работы, за ненормированный рабочий день, за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса.

3.17. Надбавки к должностным окладам руководителям, специалистам и служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса в случае непосредственного, личного участия выплачиваются согласно положения о стимулирующих выплатах.

3.18. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель (ст.142 ТК РФ).

 В.В.Алешин

 А.В.Бугаенко



#### **4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения и обязуется:

4.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в рабочее и нерабочее время с сохранением заработной платы.

4.2. Повышать квалификацию лицам, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки не реже чем 1 раз в 5 лет.

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

4.4. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников Учреждения, с целью установления соответствия работника занимаемой должности, а также присвоения квалификационных категорий в соответствии с имеющими полномочиями.

4.5. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

- беременные женщины;

- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

#### **5. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:


5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора (ст. 91 ТК РФ), годовым учебно-тренировочным планом, расписанием занятий, утвержденным Работодателем по предоставлению тренеров-преподавателей.

5.2. Лицам, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (тренеры-преподаватели, специалисты), в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени:

5.2.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющиеся нормированной частью их педагогической работы, установлены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в размере: тренерам-преподавателям 18 часов в неделю, (но не более 36 часов в неделю); инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам - 36 часов в неделю.

5.2.2. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

5.2.3. Согласно статьи 350 ТК РФ для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

 В.В.Алешин

 А.В.Бугаенко



5.2.4. Норма часов работы других работников, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленных в подпунктах 5.2.1-5.2.3 настоящего Коллективного договора, составляет 40 часов в неделю, при работе по совместительству - до 20 часов в неделю.

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

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

5.3. Правила внутреннего трудового распорядка, где указывается время начала и окончания работы, обеденный перерыв и т.д., являются неотъемлемой частью коллективного договора и действуют на весь его срок.

Режим рабочего времени, его продолжительность, время отдыха устанавливаются каждому работнику индивидуально в его трудовом договоре, исходя из особенностей регулирования их труда. Отдельным работникам с учетом их вида деятельности устанавливаются следующие режимы рабочего времени:

- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- неполная рабочая неделя;
- режим гибкого рабочего времени.

5.4. Работодатель гарантирует точный учет всех сверхурочных работ выполненных работником. Привлечение Работников Учреждения в выходные и праздничные дни допускаются только с письменного согласия работников и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть представлен другой день отдыха в течение месяца.

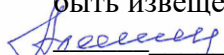
5.5. В случае предоставления работнику путевки на санаторно-курортное лечение, отпуск, ему предоставляется в сроки указанные в путевке.

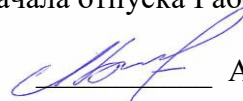
5.6. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления этих отпусков определяется настоящим коллективным договором или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня предоставляется сторожам, заведующим спортивным сооружением, водителям спецмашины, водителю автобуса более 1,5 тонн (ст.116, 118 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам (тренер-преподаватель, инструктор-методист, старший инструктор-методист), и иным педагогическим работникам, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки (директор, заместитель директора, начальник отдела) составляет 42 календарных дня (ст. 334 ТК РФ).

Работникам Учреждения в возрасте до восемнадцати лет, предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 ТК РФ); других категорий Работников 28 календарных дней.

5.7. Не позднее, чем за две недели до наступления календарного года приказом директора Учреждения утверждается график отпусков. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за 15 дней до его начала.

 В.В.Алешин

 А.В.Бугаенко

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

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

5.9. Изменение расписания занятий производится после письменного заявления тренера-преподавателя на имя руководителя Учреждения. Самовольное изменение времени занятий считается нарушением и расценивается как отсутствие на рабочем месте.

5.10. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по заявлению Работника с согласия руководителя Учреждения. Стороны согласились, что для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и другими уважительными причинами, администрация предоставляет отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не менее:

- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске – до 5 календарных дней;
- работникам - одиноким родителям, опекунам и др. лицам, воспитывающим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет- до 7 календарных дней;
- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 дней;
- на свадьбу самого работника или его детей – до 5 дней;
- смерть близких родственников – до 5 дней;
- работающим инвалидам – 60 дней;
- в других случаях по договоренности с работником и работодателем;
- а также в других случаях, предусмотренных статьями 128, 174, 263 ТК РФ

5.11. Предоставить до 3-х оплачиваемых календарных дней к отпуску по личному заявлению для организации и проведения свадьбы (для молодоженов и их родителей, Работников Учреждения).

## **6. Охрана труда и здоровья работников**

6. Работодатель обязуется:

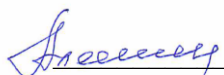
6.1. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, а также режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

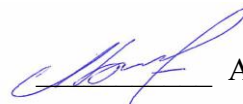
6.2. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на деятельность Учреждения (ст. 225 ТК РФ).

6.3. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда Учреждения в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.4. Обеспечить обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.5. Обязуется обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

 В.В.Алешин

 А.В.Бугаенко

6.6. Обеспечить проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.7. Обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.8. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.9. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.10. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.11. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний и организацию мероприятий по их предупреждению.

6.12. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.14. Обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.15. Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки.

6.16. Работодатель обязан в пределах бюджетного финансирования и других источников, предусмотренных Уставом МБУДО СШ создать условия для успешного выполнения трудовым коллективом учебно-тренировочного процесса

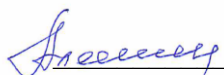
6.17. Работники обязуются:

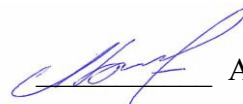
6.18. Соблюдать требования охраны труда;

6.19. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.20. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.21. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

 В.В.Алешин

 А.В.Бугаенко

6.22. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в предусмотренных случаях.

## **7. Социальное и медицинское обслуживание работников**

7. Стороны договорились, что Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.2. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в социальный фонд России и обязательное медицинское страхование.

7.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в социальный фонд России.

7.4. Знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанных с их трудовой деятельностью (ст.22 ТК РФ).

## **8. Поощрения**

8. Стороны договорились:

8.1. За добросовестный долголетний труд, активное участие в жизни коллектива и высокие спортивные достижения поощрять: премией, грамотой, ценными подарками. При поощрении издается приказ, доводится до сведения трудового коллектива.

8.2. За особые трудовые заслуги работники представляются в высшие органы для награждения их орденами, медалями и др.

## **9. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность сторон**

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи рабочих дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Работодатель и Работники совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

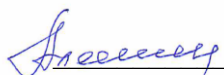
9.3. Устанавливается следующий порядок контроля за выполнением условий коллективного договора:

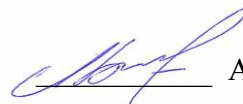
- Работодатель один раз в год на заседании совета трудового коллектива докладывает о ходе выполнения договорных обязательств;

- представительный орган работников не реже одного раза в год проводит проверки выполнения договора;

- рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

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

 В.В.Алешин

 А.В.Бугаенко