

Представитель работодателя

Директор
ГБУ ДО РМ «Спортивно-адаптивная
школа Е.В. Швецова сурдлимпийского
и паралимпийского резерва»



(подпись) Н. Ф. Гришакова /

_____ 2023 г.

Представитель

Общего собрания работников
ГБУ ДО РМ «Спортивно-адаптивная
школа Е.В. Швецова сурдлимпийского
и паралимпийского резерва»

(подпись) / О.П. Азимова /
(подпись)

" 22 " _____ 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения дополнительного
образования Республики Мордовия
«Спортивно-адаптивная школа Е.В. Швецова сурдлимпийского
и паралимпийского резерва»
на 2023 – 2026 годы

Принят на общем собрании работников ГБУ ДО РМ
«Спортивно-адаптивная школа Е.В. Швецова сурдлимпийского и паралимпийского
резерва» 22 мая 2023 г.

1. Общие положения

1.1 Коллективный договор заключен между работодателем и работниками государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Республики Мордовия «Спортивно-адаптивная школа Е.В. Швецова сурдлимпийского и паралимпийского резерва»¹ в лице директора Гришаковой Натальи Федоровны, действующего на основании Устава, именуемого далее «Работодатель», и работниками в лице Азимовой Ольги Петровны, именуемые в дальнейшем «Стороны».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ).

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», нормативно-правовыми актами РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с отраслевым положением оплаты труда.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУ ДО РМ «САШ Е.В. Швецова сурдлимпийского и паралимпийского резерва».

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

1.4. Договор действует с 22 мая 2023 г. по 21 мая 2026 г. и вступает в силу со дня подписания. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон. По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового Договора.

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

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

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

реорганизации.

¹ далее ГБУ ДО РМ «САШ Е.В. Швецова сурдлимпийского и паралимпийского резерва»

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

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

1.7. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия настоящего коллективного договора, трудовых договоров;

- знакомить принимаемых на работу работников с настоящим коллективным договором;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законодательства, содержащего нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

2. Трудовые отношения.

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

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

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

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

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

Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на

постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

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

2.7. В особых случаях Работник может быть переведён на удалённую работу.

Вводить такой режим труда допускается на основании дополнительного соглашения к трудовому договору, которое может быть заключено и дистанционно - путем обмена электронными документами.

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

2.9. Работодатель обязуется:

2.9.1. Обеспечивать полную занятость и использование работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором;

2.9.2. Для выполнения работ вне рабочего времени или не оговоренных в перечне обязанностей привлекать работника только с согласия работника за дополнительную плату или отгулы;

2.9.3. Не превышать одного календарного месяца при временном переводе на необусловленную трудовым договором работу.

3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ.

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. При планируемом массовом высвобождении работников, заблаговременно, но не позднее, чем за 3 месяца, представлять в Совет трудового коллектива и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), список сокращаемых должностей и работников, предполагаемые варианты трудоустройства;

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

- использовать сокращение вакантных рабочих мест (после увольнения по собственному желанию, добровольного ухода на пенсию, увольнения работников, нарушивших трудовые обязанности т.п.);

- ограничить сверхурочную работу и внешнее совместительство;

- перейти на режим неполного рабочего времени;

- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;

- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по профессиям рабочих, являющихся вакантными.

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

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

- лицам, достигшим предпенсионного возраста;

- лицам, имеющим стаж работы в Учреждении более 5 лет.

3.3.4. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по её заявлению продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных категорий детей без матери (за исключением увольнения по пункту 1, пунктам 5-8, 10 и 11 ст.81 ТК РФ или п.2 ст.336 ТК).

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

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

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

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

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

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

4. Оплата труда, гарантии и компенсации

4.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

4.1.1. Выплачивать заработную плату непосредственно Работнику в денежной форме путем перевода денежных средств на расчетную пластиковую карточку Работника.

4.1.2. Выплату заработной платы работникам производить два раза в месяц: аванс – 25 (Двадцать пятого) числа месяца, окончательный расчет – 10 (Десятого) числа месяца, следующего за отчетным.

Плановый размер аванса устанавливается в размере от 30 до 50% оклада работника.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам в день выдачи окончательного расчета за месяц.

4.1.3. Условия оплаты труда, определённые индивидуальным трудовым договором каждого работника, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим коллективным договором.

4.1.4. Организация оплаты труда работников ГБУ ДО РМ «САШ Е.В. Швецова сурдлимпийского и паралимпийского резерва» осуществляется в соответствии с системой оплаты труда по видам экономической деятельности (Ст. 2 закона РМ от 27.10.2008 г. N 95-З "Об основах организации оплаты труда работников государственных учреждений Республики Мордовия").

Система оплаты труда по видам экономической деятельности основывается на базовых должностных окладах, базовых ставках заработной платы по профессиональным квалификационным группам с применением стимулирующих и компенсационных выплат на основании Положения об оплате труда работников ГБУ ДО РМ «САШ Е.В. Швецова сурдлимпийского и паралимпийского резерва» и в соответствии со штатным расписанием, Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам ГБУ ДО РМ «САШ Е.В. Швецова сурдлимпийского и паралимпийского резерва».

4.1.5. Работнику при совмещении профессий (должностей), увеличении объёма работ, расширении зон обслуживания, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливать доплату, размер которой определяется соглашением Сторон, но не может быть ниже 20% его должностного оклада.

4.1.6. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам ГБУ ДО РМ «САШ Е.В. Швецова сурдлимпийского и паралимпийского резерва». (В соответствии со ст.5 закона РМ от 27.10.2008 г. N 95-З "Об основах организации оплаты труда работников государственных учреждений Республики Мордовия").

4.2. Гарантии и компенсации:

4.2.1. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим

самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных законодательством (ст. 173-177 Трудового кодекса РФ).

4.2.2. Указанные в п. 4.2.1 оплачиваемые отпуска предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые, а также при условии успешного обучения, т.е. в случае отсутствия задолженности за предыдущий курс (семестр).

Отпуск в связи с обучением предоставляется на основании справки-вызова образовательного учреждения.

4.5. Работодатель обязан по вызовам Общероссийских спортивных федераций направлять спортсменов и тренеров, тренеров-преподавателей для участия в тренировочных, учебно-тренировочных мероприятиях и соревнованиях.

4.5.1. На время отсутствия спортсмена, тренера, тренера-преподавателя на рабочем месте в связи с проездом к месту спортивного мероприятия или соревнования за спортсменом, тренером, тренером-преподавателем сохраняется место работы (должность) и полный заработок, оговоренный в трудовом договоре с работником.

4.5.2. Расходы по проезду спортсменов и тренеров, тренеров-преподавателей к месту расположения спортивного мероприятия и соревнования, возмещаются в порядке, предусмотренном Федеральными и Региональными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Мордовия.

4.6. При расторжении трудового договора по пункту 2 статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие предусмотренное статьёй 178 ТК РФ.

4.7. За счет экономии фонда оплаты труда, в том числе средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности работникам Учреждения может выплачиваться единовременная премия к календарным праздникам (23 февраля, 8 марта, Новый год) и к профессиональным праздникам (День физкультурника, День автомобилиста). Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ ДО РМ «САШ Е.В. Швецова сурдлимпийского и паралимпийского резерва» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами

времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

5.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГБУ ДО РМ «САШ Е.В. Швецова сурдлимпийского и паралимпийского резерва» на основании действующего трудового законодательства РФ.

Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим коллективным договором установлен режим ненормированного рабочего времени. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с законодательством РФ устанавливается для работников Учреждения, не достигших возраста восемнадцати лет (ст. 92 ТК РФ) и имеющим инвалидность II или I группы.

Ненормированный режим рабочего времени устанавливается директору Учреждения.

5.4. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы для всех работников сокращается на один час – как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

5.5. Работодатель обязуется:

- предоставлять обеденный перерыв для всех работников не менее 30 минут;
- по письменному заявлению работника применять сокращенную (1 день в месяц или 2 часа в неделю) рабочую неделю с сохранением заработной платы для следующих категорий работников: для многодетных матерей, имеющих 3-х и более детей в возрасте до 16 лет; для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет; для одиноких родителей; для работников, имеющих престарелых родителей, нуждающихся в уходе в соответствии с медицинским заключением; для работников в реабилитационный период после операции и тяжелых заболеваний в течение года; для беременных женщин за 2 месяца до декретного отпуска;
- по письменному заявлению работника сокращать продолжительность рабочего дня на 30 минут для женщин (одиноких мужчин), воспитывающих одного или двух детей в возрасте до 12 лет, и на 1 час для многодетных матерей (одиноких отцов) с детьми до 12 лет с сохранением заработной платы в полном объеме.
- устанавливать основной оплачиваемый отпуск в соответствии с действующим

законодательством в зависимости от занимаемой должности;

- утверждать не позднее чем за 2 недели до начала календарного года график отпусков и доводить его до сведения всех работников.

5.6. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска работников Учреждения устанавливается не менее 28 календарных дней. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в ГБУ ДО РМ «САШ Е.В. Швецова сурдлимпийского и паралимпийского резерва». По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Педагогическим работникам в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации № 466 от 14.05.2015 предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков.

Спортсменам, тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 4 календарных дня (в соответствии со статьёй 348.10 ТК РФ «Дополнительные гарантии и компенсации спортсменам, тренерам»).

5.7. К ежегодному оплачиваемому отпуску Работникам Учреждения (за исключением внешних совместителей) может оказываться материальная помощь за счет фонда оплаты труда, в том числе средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

5.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие

ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 3 календарных дней;
- работникам, чьи дети идут в 1-й класс - 1 день (1 сентября).

5.9. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

- обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников;
- устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ;
- устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ;

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

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.12. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников.

5.13. За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску (ст.153 ТК РФ).

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

5.15. В рабочее время тренеров, тренеров-преподавателей (в том числе старших), осуществляющих обучение по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки по видам спорта, включается учебно-тренировочная 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.

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

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

6. Развитие профессионализма, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

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

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

6.1.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним местом работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

7. Охрана труда и социальные льготы

Работодатель признаёт своей обязанностью обеспечивать здоровье и безопасные условия труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

7.1. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в производстве

инструментов, сырья и материалов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с действующим законодательством;

- обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве,

- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

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

- проведение специальной оценки условий труда;

- проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, профсоюзам информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников.

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством требования охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- 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;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

7.3. По инициативе Работодателя, на паритетных началах создаётся комиссия по охране труда из представителей Работодателя и работников (ст.224 ТК РФ). Комиссия организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

7.4. Ежеквартально для работников Учреждения организуется «День здоровья».

8. Социальные гарантии и компенсации

8.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

- обеспечить обязательное медицинское страхование работников, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, определяемых законодательством;

- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для представления их в пенсионные фонды;

- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

- своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в организации, гласность в расходовании средств социального страхования.

9. Заключительные положения

9.1. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

9.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБУ ДО РМ «САШ Е.В. Швецова сурдлимпийского и паралимпийского резерва».

9.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его Сторон.

9.4. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор по взаимному согласию Сторон на основании их утверждения общим собранием.

9.5. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Администрации на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

9.6. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на общем собрании работников ГБУ ДО РМ «САШ Е.В. Швецова сурдлимпийского и паралимпийского резерва».

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора 1 раз в полугодие. Итоги работы комиссии рассматриваются на общем собрании работников 2 раза в год.

9.7. Для контроля за выполнением коллективного договора работники проводят проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и заслушивает на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений коллективного договора.

9.8. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
