

Регистрационная карточка

№ 140

19.12.2025 г.

Наименование акта социального партнерства	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Краснотуранская детско-юношеской спортивной школы»
Дата принятия (подписания)	19.12.2025
Период действия	19.12.2025 -19.12.2028г.
Количество приложений	нет
ФИО, должность представителей сторон, подписавших акт социального партнерства	Директор МБОУДО «Краснотуранская ДЮСШ» Щербина К.М.
	Председатель трудового коллектива МБОУДО «Краснотуранская ДЮСШ» Гафнер А.Р.
Сообщение регистрирующего органа 1 (регистрирующего органа 2) к акту социального партнерства (при наличии)	от " _____ " _____ 20____ г.

Специалист по осуществлению
уведомительной регистрации
администрации Краснотуранского района



О.Н. Слученкова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Спортивная школа Краснотуранского района»
на 2026-2029 год(ы)

От работодателя:

Директор МБОУ ДО

«Спортивная школа

Краснотуранского района»



К.М. Щербина

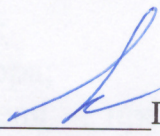
(подпись, Ф.И.О.)

19.12.2025

М.П.

От работников:

Председатель трудового
коллектива


Гафнер А.Р.
(подпись, Ф.И.О.)
19.12.2025

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Договор заключен между работодателем – Муниципальным бюджетным образовательным учреждением дополнительного образования «Спортивная школа Краснотуранского района» в лице директора Щербина Константина Максимовича, с одной стороны, и работниками МБОУ ДО «Спортивная школа Краснотуранского района», представленными представителем работников, в лице Гафнер Алексея Райнгольдовича – тренера-преподавателя, с другой стороны.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Законом РФ «Об образовании», иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора;
- работники учреждения в лице их представителя – представитель от трудового коллектива.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ ДО «Спортивная школа Краснотуранского района» и не может ухудшать их положения по сравнению с нормами трудового законодательства.

1.5. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов.

1.6. Стороны договорились, что работодатель знакомит работников с текстом коллективного договора под роспись после его подписания. Представитель трудового коллектива, а также администрация школы обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента его подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме присоединения, расторжения трудового договора с руководителем Спортивной школы.

1.8. 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.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации учреждения.

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения по согласованию сторон, подписавших договор, после обсуждения на расширенном заседании представителей сторон. Пересмотр обязательств настоящего договора не может ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора, приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения (ст.50 ТК РФ).

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

1.14. Все локальные нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения представителя от трудового коллектива в порядке, установленном трудовым законодательством, если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с представителем от трудового коллектива. Изменения и дополнения, вносятся в них в порядке, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации для заключения коллективного договора.

1.15. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.16. Формами участия работников в управлении учреждением являются:

- учет мнения общего собрания работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором;
- проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками строятся на основе трудовых договоров. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами, содержащими нормы трудового права, Уставом МБОУ ДО «Спортивная школа Краснотуранского района» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику под роспись, которая ставится в экземпляре работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. При приеме на работу 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;
- Справку о наличии (отсутствии) судимости и (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;

- Справку о состоянии здоровья или медицинскую книжку с отметкой о прохождении медицинского осмотра.

2.3. При приеме на работу Работодатель обязан до заключения трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда и технике безопасности, с условиями оплаты труда и иными локальными нормативными актами, действующими в МБОУ ДО «Спортивная школа Краснотуранского района».

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса РФ (ТК РФ) или иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, либо по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются сведения информационного характера, обязательные, дополнительные условия и условия, определенные по соглашению сторон, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени и отдыха и т.д. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6. Объем учебной - тренировочной нагрузки тренерам-преподавателям, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки устанавливается в соответствии с дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта «Лыжные гонки»; тренерам-преподавателям спортивно-оздоровительного этапа согласно дополнительной общеразвивающей программе по виду спорта «Лыжные гонки».

Объем учебно-тренировочной нагрузки тренера – преподавателя оговаривается в трудовом договоре. В случае, когда объем учебно – тренировочной нагрузки не оговорен в трудовом договоре, тренер-преподаватель считается принятым на тот объем нагрузки, который установлен в приказе директором при приеме на работу.

2.7. Уменьшение или увеличение тренировочной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебно-тренировочного года возможно по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по программам, сокращения количества групп, по результатам внутреннего контроля (в случае «отсева» обучающихся,

являющегося причиной для закрытия групп, при укомплектовании группы в сроки установленные приказом);

- временного увеличения объема учебно-тренировочной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником увеличенной нагрузки в таком случае определяется работодателем с письменного согласия работника);
- восстановление на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

2.8. В течение учебно-тренировочного года изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только в исключительных случаях.

2.9. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

2.10. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении 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 (ст. 74 ТК РФ).

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБОУ ДО «Спортивная школа Красноуланского района», правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 79, 80, 81 ТК РФ).

2.13. Трудовые отношения между работодателем и работниками могут строиться на основе трудового договора на дистанционную работу (гл. 49.1 ТК РФ).

2.14. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. При совмещении профессий сотрудник занимается дополнительной работой по другой должности в течение своего обычного рабочего дня. При этом дополнительная работа подлежит оплате и возможна только с письменного согласия сотрудника. Такие правила установлены в ч. 1 ст. 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации. Нельзя вписывать в должностную инструкцию действия, которые относятся к другой

трудовой функции, чтобы не оплачивать дополнительную работу. Работа может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличение объема работ. В таком случае, должность, в рамках которой, по общему правилу выполняется такая работа, вносить в штатное расписание не нужно.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБОУ ДО «Спортивная школа Краснотуранского района» определяет Работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Работодатель обязан:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в три года.

3.3.2. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

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

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю учреждения.

3.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады и надбавки со дня издания приказа на основании вынесения решения аттестационной комиссии.

Размеры повышающих коэффициентов квалификации определяются Положением об оплате труда работников учреждения, на день подписания коллективного договора. Новый Порядок аттестации педагогических работников не предусматривает проведение аттестации руководителей образовательных учреждений, их заместителей.

3.3.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось менее трех лет, Работодатель должен ходатайствовать перед Главной аттестационной комиссией о сохранении квалификационной категории до достижения работником пенсионного возраста.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Работников в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации МБОУ ДО «Спортивная школа Краснотуранского района» – не позднее, чем за три месяца до ее начала.

Уведомление должно содержать ссылку на приказы о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей, или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае ликвидации МБОУ ДО «Спортивная школа Краснотуранского района» уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее трех часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в МБОУ ДО «Спортивная школа Краснотуранского района» не менее 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.4. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема при появлении вакансий.

4.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени в МБОУ ДО «Спортивная школа Краснотуранского района» определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным работодателем;
- расписанием учебно-тренировочных занятий тренеров-преподавателей.
- условиями трудового договора;
- должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на работников локальными актами и приказами учреждения.

5.2. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ), а также согласно тарификации (режима учебно-тренировочной работы).

5.3. Тренеры-преподаватели работают в соответствии с расписанием учебно-тренировочных занятий.

5.3.1. Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей устанавливается с учетом количества часов по учебным планам, образовательным программам, должностной инструкции, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, приказом, но не более 36 часов в неделю.

5.3.2. Норма часов педагогической работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям.

5.3.3. В рабочее время тренеров-преподавателей включается: проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а так же другая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий.

5.4. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа основного и обслуживающего персонала, устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.4.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается инструктору-методисту и для женщин, работающих в сельской местности (ст. 263.1 ТК РФ).

5.5. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, кормящей женщины;
- по просьбе одного из родителей (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.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБОУ ДО «Спортивная школа Краснотуранского района» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. Привлечение работников МБОУ ДО «Спортивная школа Краснотуранского района» к выполнению работы, непредусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой.

5.7. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. В случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам без согласия работника при чрезвычайных обстоятельствах. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника.

Работодатель учитывает ограничение и гарантии, предусмотренных 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.

5.8. Тренеры-преподаватели могут проводить учебно-тренировочные занятия в любой день недели, включая воскресные дни и каникулы.

5.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих

специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана), в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.10. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации).

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных Работодателем по согласованию с представителями работников не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.12. В соответствии с законодательством предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ до проведения специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ;

- сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (статья 152 ТК РФ).

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности

сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии со вторым абзацем пункта.

5.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.14. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.15. Продолжительность отпуска устанавливается не менее 28 календарных дней, педагогическим работникам предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск до 42 календарных дней, работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. Сотрудникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней (ст.116 ТК РФ, ст. 14 Закона «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям»).

Отпуск, с согласия работника, может быть разделен на части, которые не должны быть менее 14 календарных дней.

Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, с сохранением места работы сроком на 1 год работнику, проработавшему не менее 10 лет в образовательном учреждении.

Предоставлять возможность использования отпуска во время учебно-тренировочного процесса при необходимости лечения и наличия санитарной путевки.

5.15.1. Общим выходным днем для тренеров – преподавателей и спортсменов – инструкторов является понедельник, для остальных работников – суббота, воскресенье.

5.15.2. Работодатель вправе предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, но не более 14 календарных дней в год. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

- в случае свадьбы работника (детей работника), в случае рождения ребенка, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам, имеющих детей идущих в 1 класс – 1 день;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами – 14 календарных дней;
- - иные обстоятельства в соответствии со статьей 128 ТК.

Кроме того, в соответствии со ст. 263 ТК РФ дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми.

5.15.3. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата работникам учреждения устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Уставом МБОУ ДО «Спортивная школа Краснотуранского района» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, а также, Положением об оплате труда работников организации и локальными нормативными актами образовательной организации.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ ДО «Спортивная школа Краснотуранского района», которое включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенных в профессиональные квалификационные группы;
- режим рабочего времени на ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;
- условия оплаты выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения;
- условия выплат единовременной помощи.
- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения.

В Положении об оплате труда работников учреждения предусматривать регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- 1) обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- 2) обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- 3) исключения случаев установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- 4) существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы;
- 5) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 6) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- 7) применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
- 8) продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований

ее изменения, случаев установления верхнего предела, определенных [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

9) положений, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536), в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся учреждения, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных группах, либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;

10) формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже [минимального размера](#) оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

11) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных учреждений, утвержденных ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

6.3. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Заработная плата производится работникам не реже чем каждые полмесяца (**25** числа текущего месяца – за первую половину месяца и **10** числа месяца, следующего за отработанным – за вторую половину месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Если работник принят с 1-го по 9-е число, заработная плата выплачивается тремя частями:

- 10-го числа текущего месяца – пропорционально отработанному времени со дня приема на работу;
- 25-го числа текущего месяца – за первую половину календарного месяца с учетом ранее выплаченной суммы;
- 10-го числа следующего месяца за вторую половину прошедшего месяца.

Если работник принят с 16-го по 24-е число, заработная плата выплачивается двумя частями:

- 25-го числа текущего месяца – пропорционально отработанному времени со дня приема на работу;
- 10-го числа следующего месяца за вторую половину прошедшего месяца, с учетом ранее выплаченной суммы.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

6.4. На педагогических работников на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

До проведения специальной оценки условий труда сохраняются выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными Приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 N 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными Приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 N 611.

6.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора. Составляется должностная инструкция в письменной форме с указанием в ней содержания и объема дополнительной работы.

6.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.

6.8. Работа педагогических работников в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ (вследствие неявки работника), является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

6.9. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников организаций исходят из того, что специалистам, впервые окончившим одну из образовательных

организаций высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации, устанавливается персональная выплата в размере 20 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения и сохраняется при поступлении педагогического работника в другое краевое государственное или муниципальное образовательное учреждение, образовательную организацию.

6.10. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

6.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

6.12. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в размере не менее двух третей от среднемесячной заработной платы.

6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.14. 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.

За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.15. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

6.16. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, служащих, специалистов и рабочих учреждения.

6.17. При выезде работников учреждения в командировки, его заработная плата за время нахождения в командировке рассчитывается по среднему заработку.

6.18. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель в лице директора учреждения.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что Работодатель:

7.1. Оплачивает ежегодные медицинские осмотры работников.

7.2. В соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» и Положением об оплате труда работников нашего учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании приказа руководителя учреждения осуществляться единовременная материальная помощь три тысячи рублей по каждому основанию:

- в связи с бракосочетанием,
- рождением ребенка,
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

7.3. Выплаты компенсационного характера устанавливает к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда.

7.4. Стороны договорились, что решение о стимулировании работников и его размере директор МБОУ ДО «Спортивная школа Краснотуранского района» принимает на основании оценочного листа работника и протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат. Решение утверждается приказом директора МБОУ ДО «Спортивная школа Краснотуранского района».

7.5. Премирование директора, работающего тренером-преподавателем по совместительству, производится на основании представления заместителя директора по учебно-воспитательной работе и оформляется приказом учреждения, подписанным заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

7.6. В соответствии с пунктом 5 статьи 23 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» гражданам, работающим до призыва на военную службу и принятым в течение года на прежнее место работы впервые после увольнения с военной службы, предоставляется материальная помощь на первоначальное обзаведение хозяйством не позднее 3 месяцев после принятия на работу по его личному заявлению, в размере, устанавливаемом организацией, но не менее 500 рублей за счет средств бюджета, выделяемых на оплату труда.

7.7. Работники учреждения, пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и законодательством Красноярского края в связи с расположением в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями.

7.8. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством.

7.9. В случае необходимости при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям обязан предоставить работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения.

7.10. При направлении работника в командировку ему возмещаются:

1) расходы по проезду к месту командирования и обратно к постоянному месту работы;

2) расходы по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник направлен в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах. Расходы по проезду работника к месту командирования и обратно к постоянному месту работы (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставление в поездах постельных принадлежностей), а также по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник направлен в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах, воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом, возмещаются по фактическим затратам, документально подтверждающим эти расходы, но не выше размеров установленных пунктом 3;

3) расходы по проезду к месту командировки и обратно, включая расходы на оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей, страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, не могут превышать стоимость проезда:

а) воздушным транспортом – в салоне экономического класса;

б) железнодорожным транспортом – в вагоне с четырехместным купе пассажирского поезда;

в) водным транспортом – в двухместной каюте, кроме кают класса люкс и полулюкс;

г) автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования, за исключением такси.

4) расходы по бронированию и найму жилого помещения. Возмещение расходов по бронированию и найму жилых помещений (кроме тех случаев, когда работнику предоставляется бесплатное жилое помещение) осуществляется в размере документально подтвержденных фактических расходов, но не более 1500 рублей.

5) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные). Возмещение расходов на выплату суточных производится в размере 700 рублей за каждый день нахождения в командировке в городах федерального значения, административных центрах субъектов Российской Федерации, районах Крайнего Севера и в размере 500 рублей за каждый день нахождения в командировке на иной территории Российской Федерации. Суточные выплачиваются за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и праздничные дни. А также дни нахождения в пути.

6) в случае направления работника в такую местность, откуда он по условиям транспортного сообщения и характеру выполняемого служебного задания имеет возможность ежедневно возвращаться к постоянному месту жительства, суточные не выплачиваются.

7) возмещение иных расходов, связанных с командировкой, осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на служебные командировки, при представлении документов, подтверждающих эти расходы.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель обязуется создать безопасные условия труда.

8.1. Руководитель учреждения вводит должность специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

8.1.1. проводит инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию работников в установленном законодательством порядке;

8.1.2. способствует деятельности уполномоченного (доверенного лица) по охране труда за соблюдением норм и правил по охране труда;

8.1.3. предоставляет оплачиваемое рабочее время уполномоченному по охране труда для выполнения возложенных на него обязанностей

по совместной с работодателем организации работы по обеспечению безопасных условий труда;

8.1.4. Рассматривает по возможности порядок, условия и размер единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему на производстве в результате несчастного случая.

8.2. Проводить под роспись первичный инструктаж по охране труда и техники безопасности со всеми поступающими на работу, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи пострадавшим, а также переведенными на другую работу (ст. 211, 213, 214 ТК РФ).

8.3. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения, а также обеспечивать работников мебелью, оборудованием, инвентарем и прочим, необходимым для работы инвентарем и оборудованием.

8.4. Производить своевременную выдачу работниками моющих и обеззараживающих средств, в соответствии с установленными нормами (ст. 221 ТК РФ).

8.5. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227 ТК РФ).

8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда.

8.8. Работодатель обязуется (ст. 214 ТК РФ):

- обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирования системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- проводить обучение по охране труда руководителей других работников образовательного учреждения в установленном порядке;
- предусматривает средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную

оценку условий труда, из всех источников финансирования. Конкретный размер средств на указанные цели определяется бюджетной сметой, планом финансово-хозяйственной деятельности организации на очередной финансовый год и плановый период, коллективным договором и соглашением по охране труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и 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;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения 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;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определения категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы

трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио - или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.9. Работник обязуется (ст. 245 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

8.10. Стороны совместно:

8.10.1. Содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, выданных работодателям по устранению нарушений требований охраны труда, выявленных в ходе проверок;

8.10.2. Осуществляют ведомственный контроль соблюдения работодателем законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательной организации;

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО РЕШЕНИЮ СОЦИАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ

Работодатель обязуется:

9.1. Предоставлять членам представителей работников необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.2. Не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав (ст. 380 ТК РФ).

9.3. Предоставлять членам представителей работников безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.4. Предоставлять равные возможности работникам доступа к информационным ресурсам учреждения в образовательных целях.

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

X. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

10.1. При рождении ребенка у работника учреждение выплачивает ему материальную помощь в размере 3 (трех) тысяч рублей.

10.2. В случае смерти работника оказывается помощь в организации похорон.

10.3. В случае смерти близких родственников работника (дети, родители, супруга) выплачивается материальная помощь в размере 3 (трех) тысяч рублей.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел планирования и экономического развития Администрации Краснотуранского района.

11.2. Рассматривают в 3-х-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.4. Работодатель, в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке, обязуется ежегодно информировать

представительный орган работников о финансово-экономическом положении учреждения развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

11.6. При нарушении, невыполнении или ненадлежащем выполнении своих обязанностей по коллективному договору, стороны несут следующие меры ответственности перед трудовым коллективом, предусмотренные статьей 55 ТК РФ.

11.7. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

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