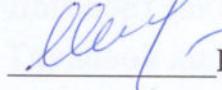


От работников :

Председатель совета
коллектива работников
МБУ «СШ по горным лыжам»

 Шелопугин Е.В.

«01» 06 2021 г.

От работодателя:

Директор
«СШ по горным лыжам»

 Л.В. Новиков

«01» 06 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного учреждения
«Спортивная школа по горным лыжам»**

на 2021 - 2024 год

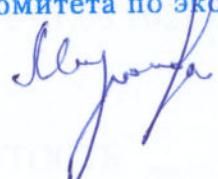
Администрация

Ангарского городского округа
Комитет по экономике и финансам

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Рег. № 39/2021 « 07 » 06 2021 г.

Заместитель мэра-председатель
Комитета по экономике и финансам

 И.Р. Миронов

 И.Р. Миронов

АНГАРСК 2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа по горным лыжам» на 2021 – 2024 годы (далее-Договор) заключен основании Трудового кодекса Российской Федерации (далее-Трудовой кодекс РФ или ТК РФ).
- 1.2. Сторонами настоящего коллективного договора (далее – договор) являются:
 - Муниципальное бюджетное учреждение «Спортивная школа по горным лыжам» в лице директора Новикова Л.В., действующего на основании Устава (далее – Учреждение, Работодатель);
 - Работники, в лице Председателя совета коллектива работников Шелопугина Евгения Викторовича, действующего на основании протокола общего собрания работников от 12.05.2021 № 1 (далее – Работники, Совет).
- 1.3. Настоящий договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками в лице их представителей на основе согласования взаимных интересов сторон.
- 1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условия высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам определенных сторонами.
- 1.5. Предусмотренные настоящим Договором обязательства Работодателя, связанные с установлением социальных льгот и гарантий Работникам сверх норм, предусмотренных действующим законодательством, обеспечиваются Работодателем при наличии у него соответствующих финансовых возможностей (исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения работодателями государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности).
- 1.6. Настоящий Договор действует в отношении Работодателя и всех Работников, состоящих в трудовых отношениях с Работодателем.
- 1.7. Договор основан на принципах равноправия, уважения и учета прав и законных интересов сторон, добровольности, законности, обоснованности принятия на себя обязательств, а также обязательности и реальности их исполнения.
- 1.8. Срок действия коллективного договора с 01.06.2021 по 31.05.2024 года

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ЗАНЯТОСТЬ

- 2.1. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключенного

в соответствии с ТК РФ, иными законами и правовыми актами РФ, с учетом настоящего Договора, иных нормативных актов Учреждения.

2.2. Работодатель обязуется в соответствии со ст. 68 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) при приеме на работу знакомить работников (под роспись) с локальными актами Учреждения, соблюдение которых обязательно для работников и Работодателя:

- правилами внутреннего трудового распорядка;
- положением об оплате труда;
- положениями о выплатах стимулирующего и компенсационного характера;
- нормативными актами по охране труда и пожарной безопасности;
- условиями настоящего договора.

Тренеры и спортсмены-инструкторы помимо перечисленных локальных актов в обязательном порядке знакомятся под роспись с Уставом Учреждения.

2.3. Работодатель обязуется заключать трудовые договоры с новым принимаемыми работниками в письменной форме и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим договором. При оформлении трудового договора наименование должности (профессии) работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием учреждения.

В соответствии со статьей 72 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, только в письменной форме.

2.4. В соответствии со статьями 58, 59 ТК РФ заключать срочные трудовые договоры только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.5. Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами и спортсменами-инструкторами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельности для достижения спортивных результатов в спорте.

Обязательными для включения в трудовой договор со спортсменом-инструктором являются условия :

- обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена-инструктора в спортивных соревнованиях под руководством тренера;
- обязанности спортсмена-инструктора соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;
- обязанности спортсмена-инструктора принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;
- обязанности спортсмена-инструктора не использовать запрещенные в спорте

средства (допинг) и (или) методы (далее – допинговые средства), проходить допинговый контроль;

2.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в соответствии со статьей 179 ТК РФ.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовоеувечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.7. 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 пред пенсионного возраста проработавшие в учреждении свыше 10 лет (за один год до выхода на пенсию); родители, воспитывающие детей—инвалидов до 18 лет.

2.8. При высвобождении работников по основаниям, предусмотренным пунктами 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьей 180 ТК РФ:

- работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся 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 в соответствии с частью 3 статьи 81 ТК РФ.

- работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения;

- выплачивать работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также выплатить средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, если длительность периода трудоустройства превышает один месяц.

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

2.10. Запрещение требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, не исключает права сторон по взаимному согласию изменять условия трудового договора, трудовой функции.

Изменение трудовой функции, обусловленной трудовым договором,

является переводом на другую работу. Условия и порядок перевода на другую работу регулируются ТК РФ. Трудовые функции без изменения условий трудового договора могут быть расширены при условии установления за это соответствующих доплат или надбавок стимулирующего характера . Расширение трудовых функций оформляется с согласия работника в соответствии с действующими в учреждении стандартами.

2.11.Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 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.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1.Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, расписанием тренировочных занятий, годовым календарным учебным планом, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора и иными локальными нормативными актами Учреждения.

3.2.Для Работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, кроме работников кому установлен суммированный учет рабочего времени .

3.3.Для Работников, осуществляющих свою трудовую деятельность согласно графикам работы, производится суммированный учет рабочего времени.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.4.На работах, где по ее условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени , перечень данных должностей является приложением к настоящему договору (Приложение № 1).

3.5. Применяется следующая продолжительность рабочей недели для механиков по техническим видам спорта, водителя автомобиля:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье в весенний , летний, осенний периоды;
- шестидневная рабочая неделя с выходным днем в понедельник в зимний период.

3.6. В рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку и иные программы на этапах спортивной подготовки, включается тренерская работа, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися, участие в работе коллегиальных органов управления Учреждения.

3.7. Для тренеров и спортсменов-инструкторов учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём:

- в понедельник в зимний период;
- в воскресенье в весенний, летний, осенний периоды .

Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров устанавливается расписанием занятий с учетом норм часов тренерской нагрузки, установленной за ставку заработной платы.

Для тренеров и спортсменов-инструкторов учреждения устанавливается разъездной характер работы, так как они осуществляет регулярные служебные поездки в соответствии с календарным планом спортивных мероприятий.

3.8. Для работников учреждения может быть установлен режим ненормированного рабочего дня. Перечень должностей, для которых устанавливается ненормированный рабочий день, устанавливается в Приложении № 2 к настоящему договору.

3.9. Для отдельных категорий Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом :

- медицинским работникам 39 часов в неделю;

- работникам в возрасте до 16 лет не более 24 часов в неделю;

- работникам в возрасте от 16 до 18 лет не более 35 часов в неделю.

3.10. Для Работников Учреждения может устанавливаться режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели, порядок и условия, которых в каждом случае определяются по соглашению между Работником и Работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

3.11. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. К таким работникам относятся: тренеры, механики по техническим видам спорта и другие работники, занятые

в обслуживании спортивных мероприятий.

3.12. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устраниению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве 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.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.13. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников учреждения допускается на основании приказа директора, согласно календарного плана спортивных мероприятий, тренировочных сборов, тренировочных занятий, для выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, за исключением следующих случаев,

когда привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно без их согласия:

- 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, землетрясения, эпидемии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.14. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков на следующий год с учетом мнения работников, утверждаемого Работодателем, ежегодно до 15 декабря текущего года.

Порядок и условия предоставления отпуска определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Внесение изменений в утвержденный график отпусков может быть сделано при обоюдном согласии Работника и Работодателя.

3.15. В связи с удаленностью здания учреждения от остановок общественного транспорта Работодатель обеспечивать доставку работников служебным транспортом к зданию учреждения и обратно. Маршрут и график следования служебного транспорта устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.16. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- 3.16.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск тренерам в соответствии со статьей 348.10 Трудового кодекса РФ — 14 календарных дней;
- 3.16.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается — 6 календарных дней (кроме директора, которому продолжительность данного отпуска устанавливается на основании приказа Управления по физической культуре и спорту администрации Ангарского городского округа).

3.16.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в особых климатических условиях в соответствии с Законом РФ от 19.02.1993 N 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» как относящимся к остальным районам Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате — 8 календарных дней.

3.16.4. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника или детей — 3 календарных дня;
- смертью родственников и близких — 5 календарных дней;

- переездом на новое место жительства 1 календарный день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 сентября.

3.17. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (кроме сторожей, работающих по сменному графику).

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, в том числе за работу в условиях отклоняющихся от нормальных, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается непосредственно в Учреждении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, на основании нормативно-правовых актов Иркутской области, а также Положением об оплате труда работников Учреждения и иными локальными актами.

4.2. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в порядке, установленном трудовым законодательством, на основании нормативных правовых актов органов государственной власти Иркутской области, органов местного самоуправления Ангарского городского округа.

4.3. Изменение оплаты труда производится в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда:

- при получении образования, дающем право на изменение заработной платы со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории, дающей право на изменение заработной платы, со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, дающем право на изменение заработной платы, со дня присвоения;
- при окончании действия квалификационной категории.

4.4. При регулировании вопросов по оплате труда Работодатель учитывает:

- обеспечение зависимости заработной платы каждого Работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечение 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;
- установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням

- профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;
- создание условий для оплаты труда Работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий Работников Учреждения.

4.5. Работодатель разрабатывает и дополняет показатели (критерии) оценки результативности и качества труда Работников.

При разработке и утверждении показателей (критериев) оценки результативности и качества труда Работников в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат (принцип прозрачности).

4.6 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области.

В случае заключения Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Иркутской области, устанавливающего размер минимальной заработной платы в Иркутской области выше, чем минимальный размер оплаты труда,

установленный федеральным законом, месячная заработка работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Иркутской области.

4.7.Выплаты по районному регулированию и надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в южных районах Иркутской области производятся в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.8.При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников, производятся доплаты к должностным окладам.

4.9. Компенсационные выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ. Для установления указанных выплат производится специальная оценка условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов трудового процесса и оценки уровня воздействия на работника для уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных и оснований применения соответствующих выплат компенсационного характера. Специальная оценка условий труда проводится в порядке, установленном трудовым законодательством РФ. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.10.Особенности оплаты труда тренеров и спортсменов-инструкторов определяются локальным нормативным актом Учреждения.

4.11..Заработка плата выплачивается за первую половину месяца 22 числа текущего месяца, и 7 числа следующего месяца за вторую половину месяца, путем перечисления денежных средств на расчетный счет Работников в Банк.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.14.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения ежемесячно.

4.15.При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности расчет заработной платы исходя из размера более высокого оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.16.Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1.Работодатель обеспечивает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке, установленном законодательством РФ:

5.1.1. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, могут предоставляться следующие социальные гарантии:

- право на повышение квалификации по профилю физкультурно-спортивной деятельности не реже чем один раз в четыре года;
- право на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности в соответствии с действующим законодательством.

5.1.2. Работодатель организует проведение за счет собственных средств периодических (в течение трудовой деятельности, но не реже одного раза в год) медицинских осмотров всех Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения этих медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований для тренерского состава и водителя автомобиля.

5.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников, работающих в одном Учреждении и являющихся одной семьей.

5.3. При использовании Работником с согласия или ведома Работодателя и в его интересах личного имущества Работнику выплачивается компенсация за использование, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих Работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

5.4. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда, сохраняется один год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до трех лет;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- возобновления деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией учреждения, сокращения численности или штата.

6. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

6.1. Работодатель и совет общего собрания работников Учреждения:

6.1.1. Осуществляют совместный контроль над исполнением настоящего Договора

6.1.2. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Договора, а также рассмотрения вопросов о возможностях

внесения в него изменений, дополнений и подготовки проектов последующих коллективных договоров.

6.2. Работодатель:

- 6.2.1. Соблюдает права и гарантии деятельности совета коллектива работников Учреждения, предоставляет им возможность участвовать в управлении учреждением в формах, предусмотренных трудовым законодательством РФ.
 - 6.2.2. Безвозмездно предоставляет помещение для проведения заседаний, собраний (конференций) совета общего собрания работников, хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.
 - 6.2.3. Предоставляет необходимые документы в целях проведения проверок за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий настоящего коллективного договора, иных актов социального партнерства;
 - 6.2.4. Согласовывает с советом общего собрания работников Учреждения проекты локальных нормативных актов Учреждения, затрагивающих социально-трудовые права Работников;
- #### 6.3. Совет общего собрания работников Учреждения:
- 6.3.1. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и других прав и интересов работников Учреждения;
 - 6.3.2. Осуществляет контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора;
 - 6.3.4. Принимает меры по предотвращению возникновения в Учреждении коллективных трудовых споров, а при наличии предпосылок для их возникновения информирует об этом Работодателя;
 - 6.3.5. При разрешении коллективных трудовых споров отдает предпочтение проведению переговоров и примирительных процедур, рассматривая забастовку как последний способ разрешения коллективного трудового спора;
 - 6.3.6. Использует доступные средства информирования работников Учреждения о деятельности сторон настоящего Договора.

6.4. Работники:

- 6.4.1. Соблюдают положения настоящего Договора.

6.4.2. Качественно и своевременно выполняют трудовые обязанности, установленные трудовыми договорами, Уставом и локальными правовыми актами Учреждения, настоящим Договором.

6.4.3. Соблюдают локальные нормативные акты Учреждения, в частности, регламентирующие вопросы внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, трудовую дисциплину.

6.4.4. Бережно относятся к имуществу Работодателя, принимают меры по обеспечению его сохранности.

6.4.5. Совершенствуют свое профессиональное мастерство, развивают творческое отношение к труду.

6.4.6. Поддерживают благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей.

6.4.7. Сохраняют лояльность по отношению к Работодателю, стремятся к поддержанию его деловой репутации, престижа.

6.4.8. Принимают меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, формируют требования к Работодателю с учетом его текущих возможностей, а также исходя из принципов законности и обоснованности, воздерживаются от участия в забастовках.

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда 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 и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля уполномоченными лицами за состоянием охраны труда и

техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также 38 правильностью

применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении;

- 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 им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- 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 в учреждении и профессиональных заболеваний;

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

- разработку и утверждение с учетом мнения инструкций по охране труда для работников;

- систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты (указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе);

- разработку стандартов безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых и республиканских стандартов. Контроль над точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на заместителя директора по хозяйственной работе.

7.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, 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, о каждом

несчастном случае, произшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального

заболевания (отравления);

- проходить обязательные медицинские осмотры.

7.4. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработка плата в размере среднего заработка.

7.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключено Соглашение по охране труда .

7.7. Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.8. Работодатель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда.

7.9. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

7.10. Работодатель обеспечивает возможность прохождения обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников и спортсменов.

8. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при направлении в служебные командировки;

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;

- при совмещении работы с обучением;

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- в некоторых случаях прекращения трудового договора

предусмотренных законодательством РФ;

- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки

при увольнении работника;

- других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

8.2. Работодатель обязуется:

- заключить договор с медицинскими организациями, в соответствии с которыми все спортсмены-инструкторы получают в этой организации следующие виды медицинских услуг: медицинский контроль, диспансеризацию;
- создавать все необходимые условия для прохождения работниками учреждений один раз в год диспансеризации.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий договор заключен сроком на 3 года. Вступает в силу с 1 июля 2021 года и действует в течение всего срока. По соглашению сторон договор может быть продлен.

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

9.3. При структурной перестройке учреждения необходимость приведения положений настоящего договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, настоящий договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.4. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения настоящего договора стороны используют примирительную процедуру.

В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.6. Стороны договорились, что работники учреждения участвуют в обсуждении при принятии коллективного договора. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Совет работников обязуется разъяснять работникам положения настоящего договора, содействовать реализации их прав, основанных на настоящем договоре.

9.7. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении настоящего договора на общем собрании работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие настоящий договор.

9.8. За неисполнение настоящего договора и нарушение его условий стороны

договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.9. Настоящий договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.10. Приложения к коллективному договору:

1. Перечень должностей работников, имеющих суммированный учет рабочего времени, а также где по условиям работы перерыв для приема пищи установить нельзя и работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени.
2. Перечень должностей работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня.