

Директор МБУ ДО СШ № 5 г. Шахты

Ю. Э. Назарян
2023г.



Представитель трудового коллектива
МБУ ДО СШ № 5 г. Шахты

Т. Ш. Абдулазизова
2023 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа № 5»
г. Шахты Ростовской области ИНН 6155040134
действующего с 24.12.2023г по 23.12.2026г

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

Регистрационный № 19965/24-286
от 01.04.2024г.

Предыдущий коллективный договор
действовал по 23.12.2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	4
2. Трудовые отношения. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников.	4 - 7
3. Рабочее время	7 - 9
4. Время отдыха	9 - 11
5. Оплата труда	11 - 13
6. Условия работы. Охрана и безопасность труда	13 - 15
7. Выплата пособий и компенсаций. Гарантии работникам	15-16
8. Взаимодействие сторон	16
9. Заключительные положения	16 - 17

ПРИЛОЖЕНИЯ

к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемой частью и включают:

1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №5» г. Шахты Ростовской области
2. Перечень должностей работников, которым устанавливаются доплаты за выполнение работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных
3. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №5» г. Шахты Ростовской области
4. Соглашение по охране труда муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №5» г. Шахты Ростовской области
5. Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве
6. Положение о премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5» г. Шахты Ростовской области
7. Положение об оплате труда работников, занятых оказанием платных услуг муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования « Спортивная школа № 5» г. Шахты Ростовской области

8. Положение об организации платных услуг муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5» г. Шахты Ростовской области
9. Положение о порядке и условиях доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующих работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5» г. Шахты Ростовской области
10. Положение о защите персональных данных работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №5» г. Шахты Ростовской области
11. Положение о структурном подразделении муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5» г. Шахты Ростовской области Спортивный манеж «Большой теннис»
12. Положение о спортивном сооружении муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5» г. Шахты Ростовской области Дворец спорта
13. Положение о структурном подразделении муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5» г. Шахты Ростовской области Подростковые клубы
14. Положение о структурном подразделении муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5» г. Шахты Ростовской области Крытый каток с искусственным льдом
15. Положение о структурном подразделении муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5» г. Шахты Ростовской области Легкоатлетический манеж
16. Положение о структурном подразделении муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5» г. Шахты Ростовской области Спортивный клуб

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Администрация муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5» г. Шахты Ростовской области в лице директора Назарян Юрия Эдуардовича, именуемого далее "Работодатель", и работники учреждения в лице представителя трудового коллектива, специалиста по кадрам Абдулазизовой Татьяны Шариповны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в учреждении.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются законодательством Российской Федерации, трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам).

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также условия, не ухудшающие положения работника.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу предъявляет документы, в соответствии со ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации.

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

2.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 Трудового кодекса Российской Федерации);

- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

Прекращение трудового договора производится по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Не позднее дня увольнения работник сдает документы и товарно-материальные ценности, которые использовались им в связи с выполняемыми должностными обязанностями, что отражается в обходном листе установленной формы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, общий порядок оформления прекращения трудового договора регламентируется ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графи-

ки высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - 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); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье; инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

2.9. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.11. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность.

3 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), трудовым договором, графиком работ (сменности), согласно расписания - тренерскому составу (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. Для тренерского состава продолжительность рабочего времени – согласна плану комплектования групп.

3.3. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство).

3.4. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (статья 284 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

- по соглашению между работником и директором учреждения;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.6. В учреждении для рабочих применяется шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности (работ).

3.7. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 4 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;

3.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.9. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, отоплению, освещению, канализации, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо

создать угрозу жизни и здоровью людей;

- 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.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных подразделений.

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

4 ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходными днями в учреждении являются для административно-управленческого персонала - суббота и воскресенье, для обслуживающего - воскресенье.

4.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет для административно-управленческого персонала 45 минут, для обслуживающего персонала – 1 час.

4.3. Работникам, которым перерыв для отдыха и питания предоставлен быть не может, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время, затраченное работником на питание и отдых по месту работы в связи с невозможностью предоставления перерыва, является рабочим и подлежит оплате.

4.4. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем.

4.5. Работник вправе получить ежегодный оплачиваемый отпуск, как в пол

ном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

4.6. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

4.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников регулируется ст. 334 Трудового кодекса Российской Федерации.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в соответствии со ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.9. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

При исчислении общей продолжительности ежегодного отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным отпуском. Продолжительность отпусков определяется в календарных днях, праздничные дни, приходящие на период отпуска, в число календарных дней не включаются.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае переноса либо не использования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленным трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.11. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- а) со свадьбой самого работника - 5 дней;
- б) свадьбой детей – 5 дня;
- в) смертью родственников (родителей, супругов) - 4 дней;
- г) рождением ребенка - 3 дня.

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

5 ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения (Приложение № 3).

5.2. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации не реже чем каждые полмесяца:

22 числа текущего месяца за первую половину и 7 числа последующего месяца за вторую половину месяца, путем перечисления денежных средств на счёт Работника в банке, по заявлению из кассы учреждения.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

Статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено право работника заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до начала выплаты заработной платы.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включаются:

-доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

-повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Согласно статье 142 Трудового кодекса Российской Федерации за работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок.

5.3. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

- а) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- б) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- в) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- г) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем.

5.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

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

5.6. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску.

5.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. Привлечение работника к сверхурочной работе по производственной необходимости производится только с согласия самого работающего. В этом случае оплата производится на основании Положения "Об оплате труда работников".

5.9. В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 30 процентов часовой ставки (оклада).

5.10. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и исходя из имеющихся у учреждения средств.

5.11. В целях поощрения работников, за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- За интенсивность и высокие результаты работы.
- За качество выполняемых работ.
- Премияльные выплаты по итогам работы.
- Тренерский состав за специфику работы.
- В связи с юбилейными датами за безупречную работу, добросовестное отношение к своим должностным обязанностям.

5.12. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с администрацией в зависимости от объема дополнительной работы, но не выше должностного оклада (тарифной ставки) отсутствующего работника.

5.13. Премирование работников производится в зависимости от личного вклада каждого работника. Дисциплинарное воздействие с частичным или полным лишением премии работника оформляется приказом по учреждению, на основании предоставленных письменных оснований руководителем подразделения.

6 УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

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

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- 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, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- в целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране тру-

да на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ»;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах;
- специальная оценка условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также правильного применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;
- разработку и утверждение с учетом мнения уполномоченного работниками органа, инструкций по охране труда для работников.

6.3. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать установленные нормы труда;
- соблюдать требования охраны труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные медицинские осмотры за счет средств учреждения;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- соблюдать установленные Работодателем порядок хранения документов, материалов и денежных ценностей.

6.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

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

В случае причинения вреда жизни и здоровья работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.5. В соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018 года №352-ФЗ под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости. В рамках статьи 185.1 Федерального закона от 3 октября 2018 года N 353-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" работники предпенсионного возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.6. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7 ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

7.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты произво-

дятся за счет средств Работодателя.

7.2. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд.

7.3. В случае прекращения трудового договора в связи смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния, семье умершего выплачивается единовременное пособие в размере одного оклада.

8 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН ,ПРАВА, ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны договорились о том, что:

8.1. Работодатель признает исключительное право представителя трудового коллектива вести переговоры от имени коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

8.2. Представитель трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

8.3. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации учреждения -Работодателя и работников учреждения, по нему с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных, защищаемых законом прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных соответствующих нормативных актов о труде Российской Федерации, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников организации по сравнению с требованиями официальных нормативных актов о труде Российской Федерации.

9 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

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

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.