Представитель работников:

Игошева И.А.

«31» марта 2025г.

Представитель работодателя:

директор МАУДО «СШ»
Баренбаум М.Ю.
«31» марта 2025г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025 - 2028гг.

(указать срок действия не более трех лет)

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа города Каменска-Уральского»

Утвержден протоколом № 4 от «31» марта 2025 года.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное казенное учреждение службы занятости населения Свердловской области «Каменск-Уральский центр занятости населения»
"23" апреля 2025г.
Запись за N 35-к

2025 год

СОДЕРЖАНИЕ

1. Раздел 1. Общие положения 3

2. Раздел 2. Трудовой договор 4

3. Раздел 3. Обеспечение занятости, переобучение, условия высвобождения работников 5

4. Раздел 4. Рабочее время 6

5. Раздел 5. Время отдыха 7

6. Раздел 6. Оплата и нормирование труда 8

7. Раздел 7. Условия и охрана труда 10

8. Раздел 8. Гарантии, компенсации и льготы 12

9. Раздел 9. Работа с молодежью 13

10. Раздел 10. Заключительные положения 14

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторони выполнения требований трудового законодательства Российской Федерациии законодательства Свердловской области.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа города Каменска-Уральского» (далее по тексту - Учреждение)

(наименование организации)

и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются (совместно именуемые – Стороны):

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя

Руководителя учреждения

(Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченного им лица)

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Игошевой Ирины Александровны

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

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Свердловской области. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных настоящим Коллективным договором.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств не может приводитьк снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. Все дополнения и изменения, а также продление действия Коллективного договора оформляются дополнительным соглашением Сторон.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются Сторонами.

1.9. При выполнении работодателем соответствующих условий Коллективного договора работники отказываются от проведения забастовок.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

2.3. Трудовой договор содержит обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. С категориями работников, установленных внутренним приказом учреждения трудовой договор заключается в форме эффективного контракта.

2.5. Работодатель издает на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.6. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. По соглашению сторон в трудовой договор включать условие об испытательном сроке для работника в целях его соответствия поручаемой работе. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Еслив трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

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

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных статьями 72.2, 74, 99, 113, 327.4 и 349.4 Трудового кодекса Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.9. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудовогодоговора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным

соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

2.10. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы в соответствии с положениями статьи 357.1 Трудового кодекса РФ.

РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

3.1. Проводить политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала.

3.2. Обеспечить полную занятость работников в соответствиис их должностями, профессиями, квалификациями. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

3.3. Рассматривать предварительно (до издания приказа о проведении соответствующих мероприятий) с участием уполномоченного в установленном порядке представителя вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией,а также сокращением численности или штата работников.

3.4. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы, переобучению и т.д.

3.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме проинформировать государственную службу занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привестик массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.6. Для сохранения рабочих мест с учетом производственных условийи возможностей:

- ограничивать проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме должностей, на которых предусмотрен сменный график);
- приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев;

3.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставлять работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдавать работникам, в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата в связи с ликвидацией учреждения предоставлятьпо их желанию свободное от работы время - 8 часовв неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

3.9. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие в организации до момента увольнения.

3.10. Рассматривать возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.11. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если рабочая смена составляет не менее 8 часов, работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания.

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

4.2. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным, инвалидов 1 и 2 группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для

работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничныедни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависитв дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

4.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.6. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет (статьи 259, 268 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

РАЗДЕЛ 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.2. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (статья 120 Трудового кодекса Российской Федерации). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируютсяс ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.3. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлени до истечения шести месяцев.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднеечем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым

кодексом Российской Федерации (статьи 122, 125, 260, 262.1, 262.2, 267, 286 и 351.7) и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

5.5. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.6. По письменному заявлению работника и с согласия работодателя ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

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

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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 днейв году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 173, 174, 263 и 286), федеральными законами.

5.8. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпусказа счет собственных средств работодателя:

– для сопровождения учащихся младших классов в школу в День знаний (1 сентября) 1 календарный день;

– в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников 3 календарных дня;

– для работников с ненормированным рабочим днем – 3 дня.

5.9. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

В области оплаты труда Стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества

и качества затраченного труда и максимальным размеромне ограничивается (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

6.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплати надбавок стимулирующего характера и системы премирования, определяются Положением об оплате труда.

Работодатель обязуется:

6.3. Выплачивать заработную плату работнику **7** и **21** числа каждого месяца.

6.4. Заработная плата выплачивается работнику посредством перевода в кредитную организацию, указаннуюв заявлении работника. Работник вправе 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 дня выплаты заработной платы.

6.5. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.6. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством Российской Федерации и законодательством Свердловской области.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачиваетсяв одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.7. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размерепо сравнению с работой в нормальных условиях (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.8. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивать (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.9. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплату труда производить в размере не ниже

средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника,за работником сохранять не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплачивать нормируемую часть заработной платы в соответствии с объемом выполненной работы (статья 155 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.10. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.11. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.12. Обеспечить проведение индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм, в с о ответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации,а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работуна весь период до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующейв это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

РАЗДЕЛ 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

7.1. Создавать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

7.2. Проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкойи снижением уровней профессиональных рисков.

7.3. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо

недопущению повышения их уровней утверждается локальным актом учреждения.

7.4. Осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

7.5. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, других обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.6. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. На основании отчета о проведении специальной оценки условий труда разработать план реализации мероприятий по улучшению условий и охранытруда, с указанием сроков выполнения и ответственных лиц.

7.7. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание работников, организовать помещения для приема пищи, посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками в соответствии со статьей 216.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.8. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем.

Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда,не предусмотренных трудовым договором.

7.9. Обеспечить обязательное социальное страхование работниковот несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.10. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в соответствии со статьей 253 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин».

7.11. Обеспечивать условия труда лиц моложе 18 лет, в том числе не допускать к тяжелым работам и работам с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается труд лиц моложе 18 лет (статья 265 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163).

7.12. Выделять средства на обновление основных фондов в соответствие с требованиями охраны труда.

Работники обязуется:

7.13. Соблюдать требования охраны труда.

7.14. Правильно использовать оборудование, инструменты и материалы, применять технологию, для тренеров-преподавателей в соответствии с федеральными стандартами.

7.15. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

7.16. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.17. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда,в том числе обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, 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.

7.18. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых материалов, приостановить работу до их устранения.

7.19. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующимив 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.

7.20. 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.

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций:

8.1. Сохраняет работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещает расходы, связанные со служебной командировкой:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя.

8.2. Предоставляет работникам, совмещающим работу с получением обучения, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидатанаук или доктора наук, гарантии, установленные статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Обеспечивает прохождение диспансеризации работников, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья, на основании его письменного заявления, согласно статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации:

– работникам при прохождении диспансеризации предоставляет освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранениемза ними места работы (должности) и среднего заработка;

– работникам, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации предоставляет освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

– работникам, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации предоставляет освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.4. Освобождает работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра. В случае сдачи кровии ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохраняетза работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этимдни отдыха (статья 186 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.5. Обеспечивает проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействует проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счет средств организации, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников организации, работающейи студенческой молодежи.

8.6. Осуществляет единовременную выплату юбилярам в размере, предусмотренном локальным актом Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда.

8.7. Выплачивает работникам материальную помощь в соответствии с положением о материальной помощи.

РАЗДЕЛ 9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Стороны исходят из того, что молодыми работниками считаются работники в возрасте до 35 лет включительно.

Работодатель обязуется:

9.1. Содействовать трудоустройству выпускников общеобразовательных

организаций, профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования.

9.2. Развивать сотрудничество с учреждениями профессионального образования, осуществляющими подготовку специалистов, ежегодно предоставлять рабочие места для прохождения практики и стажировки студентов (учащихся).

9.3. Устанавливать молодому специалисту доплату в соответствии с Положением об оплате труда.

РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Изменения и дополнения в Коллективного договор в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.2. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.3. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора или пролонгации действующего Коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного Коллективного договора.

10.4. Коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

10.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (статья 51 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.6. Разрешение разногласий по выполнению Коллективного договора осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.