

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 10» городского округа Самара
на 2021-2024 гг.

Принят на общем собрании работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 10» городского округа Самара
Протокол № 7 от «23» июля 2021 г.

Вступает в силу:

с «23» июля 20 21 года

по «22» июля 20 24 года

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 0423 2021

от «23» 07 2021 г.

Мол. Олег Александрович И.
(должность, Ф.И.О.)

г. Самара

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Коллективный договор – правовой акт, регулирующий профессиональные, социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения, вопросы занятости, охраны труда и укрепления здоровья работников и другие жизненно важные вопросы между работниками и работодателем муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Детско-юношеская спортивная школа № 10» городского округа Самара (далее – МБУ ДО «ДЮСШ № 10» г. о. Самара).

1.2 Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками МБУ ДО «ДЮСШ № 10» г. о. Самара, не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.3 Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества, независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также, - от других обстоятельств, на связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установления различий, исключений, предпочтений, а также, ограничения прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы Федеральной инспекции труда и (или) в суд

с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Какое бы то ни было, прямое или косвенное, ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ, или необоснованных привилегий для отдельных работников, в зависимости от каких-либо обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и особенностями выполняемых ими трудовых обязанностей, не допускается.

1.4. Сторонами по настоящему Коллективному договору являются:

Работодатель – МБУ ДО «ДЮСШ № 10» г. о. Самара в лице директора Справчикова Алексея Владимировича, и работники школы, представленные Советом трудового коллектива в лице председателя Совета – Головастовой Наталии Геннадьевны.

1.5 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников школы (ст. 43 ТК РФ), в том числе, - заключивших трудовой договор по совместительству или на работу дистанционно.

1.6 При заключении Коллективного договора Стороны руководствовались основными принципами социального партнерства: равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения условий Коллективного договора, ответственность сторон (их представителей) за невыполнение по их вине Коллективного договора.

Коллективный договор направлен на предупреждение социальных и трудовых конфликтов путем выполнения сторонами обязательств, проведения консультаций и переговоров, принятия взаимоприемлемых решений в целях совершенствования системы управления образованием,

улучшения социально-экономических отношений, создания благоприятных условий труда, повышения благосостояния всех работников.

1.7 Стороны договорились признавать, уважать и соблюдать права друг друга.

1.8 Работодатель признает выборный орган – Совет трудового коллектива учреждения в лице его председателя – полномочным представителем работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров, при ведении переговоров по решению социально-экономических проблем, вопросов оплаты труда, охраны труда, занятости и других вопросов, затрагивающих интересы работников.

1.9 Стороны договорились, что все вопросы, касающиеся социально-трудовых отношений решаются работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива. Ни одна из сторон, заключивших настоящий Коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия Коллективный договор может быть изменен или дополнен только по соглашению сторон.

1.10 Стороны договорились признавать, уважать и соблюдать права друг друга.

1.11 Принятие работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производится по согласованию с Советом трудового коллектива.

1.12 В целях обеспечения эффективной деятельности школы, повышения уровня благосостояния работников, стороны договорились о следующих взаимных обязательствах:

Работодатель обязуется:

- обеспечить соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них Уставом школы, правилами внутреннего Трудового распорядка, должностными инструкциями;
- добиваться обеспечения стабильного финансового положения школы;
- создавать работникам необходимые условия для выполнения ими своих полномочий;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников;
- осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, планов работы работников, календарных планов;
- соблюдать законодательство о труде;
- содействовать деятельности Совета трудового коллектива и не вмешиваться в него, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав;
- работодатель осуществляет ведение индивидуального (персонифицированного) учета сведений о каждом работнике, застрахованном в системе пенсионного обеспечения, в установленном законодательством порядке.
- работодатель осуществляет сбор, хранение, обработку, передачу, использование, уничтожение персональных данных работников, в соответствии с ФЗ РФ от 27.07.2006 г. №152.

Совет трудового коллектива обязуется:

- всячески содействовать эффективной работе МБУ ДО «ДЮСШ № 10» г. о. Самара присущими Совету трудового коллектива методами и средствами;

- проводить соответствующую работу в коллективе, направленную на соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем, должностными лицами законодательства о труде и об охране труда, настоящего Коллективного договора, локальных нормативных актов школы;

- осуществлять совместную деятельность с работодателем при проведении регистрации всех работников в качестве застрахованного лица в системе пенсионного обеспечения.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору, свои должностные инструкции;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, инструкцию по обеспечению безопасности обучающихся во время проведения учебно-тренировочного процесса;

- бережно относиться к имуществу школы;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности. Круг конкретных функциональных обязанностей каждого работника определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы, с учетом мнения Совета трудового коллектива.

1.13 Стороны обязуются взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.

1.14 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также — расторжения трудового договора с директором учреждения.

При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проведения ликвидации.

1.15 Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами социального партнерства и действует три года.

1.16 Коллективный договор находится в общедоступном месте, с его условиями работодатель знакомит вновь принимаемых работников под личную подпись.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР В ОБЛАСТИ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ЛЬГОТ

2.1 Стороны исходят из того, что прием на работу работников осуществляется на основании заключения трудового договора в письменной форме между работодателем и работником.

2.2 Срок действия трудового договора определяется на основании ст. 58,59 ТК РФ, может заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.3 Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.4 Под понятием «Дистанционная работа» (ст.312.1 ТК РФ) понимается выполнение работы работником, определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работника, вне стационарного рабочего места, использование для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником сети «Интернет».

2.4.1 Под Дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение о дистанционной работе.

2.4.2 Дистанционная работа может выполняться:

- на постоянной основе;
- временно;
- непрерывно, в течение продолжительного срока (но не более 6 месяцев).

2.4.3 Трудовым договором о дистанционной работе определяются:

- порядок и сроки обеспечения дистанционного работника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;
- порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе.

2.5 Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным ТК РФ, а для педагогических работников дополнительно по основаниям, предусмотренным ст. 336 ТК РФ.

2.6 Условия трудового договора не могут ухудшать положения работников по определению действующего законодательства.

В случае противоречия условий Коллективного договора и трудового договора, в отношении работников действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

Работодатель обязуется предоставлять работникам обусловленную трудовым договором работу в течение действия трудового договора.

2.7 Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, его реорганизации, а также, сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Совета трудового коллектива.

2.8 О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально, под роспись, не менее, чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

2.9 Стороны пришли к соглашению, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения пенсии);
- проработавшие в учреждении более 10 лет;
- многодетные матери (отцы);

2.10 Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, при прочих равных условиях, имеют преимущественное право на занятие открывшейся вакансии в учреждении в течение одного года после увольнения.

2.11 Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации, либо при сокращении численности или штата работников.

2.12 Работники школы подлежат социальному страхованию в соответствии с действующим законодательством. Работодатель обязан полностью и своевременно вносить взносы на социальное страхование работника, использовать средства в точном соответствии с их целевым назначением, перечислять взносы в пенсионный фонд, фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование.

2.13 Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (1 рабочий день в неделю) для поиска рабочего места.

2.14 Работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, работодатель должен создать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставить гарантии, установленные законодательством.

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1 Режим труда и время отдыха в МБУ ДО «ДЮСШ № 10» г. о. Самара определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными решением собрания работников школы, согласованный с Советом трудового коллектива, трудовым договором, графиками работы, расписанием занятий.

3.2 Педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочей недели – не более 36 часов в неделю. Шестидневная рабочая неделя, с одним выходным днем. Устанавливается индивидуальный график рабочего времени на основании тарификации, расписания занятий, затарифицированной учебной нагрузки, с подушной оплатой труда (для групп УТ, СС, ВСМ), почасовой оплатой (в группах СОГ, НП 1-го, 2-го, 3-го годов обучения), в соответствии с требованиями образовательных программ, стандартов по видам спорта, но - не более 36 часов в неделю.

3.3 Для административно-хозяйственного персонала - продолжительность рабочей недели составляет не более 40 часов,

5-тидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

3.4 Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы. – не более 35 часов в неделю;

- в других случаях, предусмотренных законодательством.

3.5 В свободное от основной работы время, работник может выполнять другую работу по совместительству.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Работа педагогических работников по совместительству регулируется Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.5 Праздничные нерабочие дни устанавливаются работникам в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 112 ТК РФ).

Накануне праздничных дней работодатель сокращает продолжительность рабочего дня на один час.

3.6 В случае производственной необходимости, работодатель может направить работника на определенный срок для выполнения служебного поручения в любой регион РФ.

Работодатель гарантирует сохранение должности и среднего заработка работнику, а также - возмещение расходов, связанных со служебной командировкой и направлением на УТС и соревнования, действующим законодательством и Положением о служебных командировках (ст. ст. 166, 168, п. 2,3,4,5 ТК РФ).

3.8 Работнику устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск (ст.122 ТК РФ) продолжительностью:

- 42 календарных дня для педагогических работников;
- 28 календарных дней – для работников административно-хозяйственного подразделения,

в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором и составленным с учетом мнения Совета трудового коллектива, и в соответствии с Трудовым кодексом РФ, с сохранением должности и среднего заработка.

3.9 Работникам возраста до 18 лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется - не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.10 В случае производственной необходимости, работодатель вправе отозвать работника из отпуска, с его согласия, и предоставить неиспользованную часть отпуска в другое, удобное для работника, время в течение текущего рабочего года или присоединить к отпуску за следующий рабочий год.

3.11 Работникам, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, на основании письменного заявления, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

3.12 Педагогические работники образовательных учреждений не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, в соответствии с «Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года», являющимся приложением №2 к Соглашению по социально-трудовым вопросам работников образования и науки Самарской области на 2021-2023 годы и Уставом учреждения.

3.13 Во всех случаях предоставления отпусков стороны руководствуются ст. ст. 114-115, 120-128 ТК РФ.

3.14 Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском работника, является рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую организационную работу, связанную с реализацией образовательных программ, в пределах установленного объема учебной нагрузки, с сохранением заработной платы в установленном порядке. В каникулярный период и период отмены учебных занятий тренерско-преподавательский состав учреждения может привлекаться, с их согласия, к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.15 Работникам, имеющим путевку на санаторно-курортное лечение, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика, по их личному заявлению.

3.16 По соглашению сторон трудового договора, могут заключаться дополнительные договоры и соглашения, не противоречащие настоящему Коллективному договору и Российскому законодательству:

- договор о материальной ответственности;
- договор о выполнении дополнительного объема работ;
- договор об использовании личного автотранспорта;
- иные договоры.

IV. ОПЛАТА ТРУДА, ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

4.1 Условия оплаты труда работника устанавливаются в трудовом договоре, в соответствии с действующими в учреждении системами оплаты труда, и не могут ухудшить положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, Положением об охране труда.

4.2 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом (не менее одной ставки).

4.3 Оплата труда работников производится в соответствии с Постановлением Администрации городского округа Самара от 11.09.2013 г. № 1122 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей городского округа Самара в сфере образования» и Положением об оплате труда работников МБУ ДО «ДЮСШ № 10» г. о. Самара.

4.4 При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера.

4.4.1 С письменного согласия работника, ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены), наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст.60.2 и 151 ТК РФ). Конкретный размер доплат каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объем, устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

4.4.2 Работа в ночное время оплачивается в размере, установленном Положением об оплате труда.

4.4.3 Работа в сверхурочное время, в соответствии со ст.152 ТК РФ, за первые два часа работы – не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

4.4.4 Работа в выходные и в нерабочие праздничные дни компенсируется, в соответствии с ст. 153 ТК РФ.

4.5 Зарботная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца 17 числа текущего месяца, окончательный расчет: 2 числа месяца, следующего за расчетным, путем перевода на банковскую карту работника на условиях договора об организации обслуживания банковских карт работников, заключенного организацией с Поволжский банк ПАО «Сбербанк России» г. Самара.

Работник вправе заменить кредитную организацию, определенную в Коллективном договоре, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

При приеме на работу работник вправе указать в заявлении кредитную организацию, в которую должна переводиться заработная плата работника и реквизиты.

В случае выбора работником кредитной организации, отличной от определенной в Коллективном договоре, расходы по оформлению и обслуживанию банковской карты осуществляется работником самостоятельно на условиях договора, заключенного работником с кредитной организацией.

4.6 Работодатель имеет право устанавливать работникам систему премирования: начисление компенсационных, стимулирующих выплат, на основании ежемесячных критериев эффективности работы, оказание материальной помощи, с учетом мнения Совета трудового коллектива, на

основании Положения о порядке и условиях назначения стимулирующих выплат, а также, - лишить работника этого права за нарушение трудовой дисциплины и ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, инструкций, с учетом мнения трудового коллектива.

4.7 В соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ ДО «ДЮСШ № 10» г. о Самара, Положения о порядке и условиях назначения стимулирующих выплат, утверждается с учетом мнения Совета трудового коллектива на основании Постановления Администрации городского округа Самара от 11.09.2013 г. № 1122 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей городского округа Самара в сфере образования» и Положения об оплате труда работников МБУ ДО «ДЮСШ № 10» г. о Самара.

4.8 За особые заслуги в труде работники представляются к наградам и присвоению почетных званий в вышестоящие органы (ст. 191 ТК РФ).

V. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

5.1 Работодатель содействует деятельности Совета трудового коллектива, представляет полную и своевременную информацию о нормативных актах, других материалах, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников, несет ответственность за сокрытие информации.

5.2 Работодатель не допускает издание приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность Совета трудового коллектива.

5.3 Работодатель представляет членам Совета трудового коллектива время для выполнения ими общественных обязанностей, либо – для краткосрочной учебы с сохранением заработной платы.

5.4 За выполнение общественных обязанностей председателю Совета трудового коллектива может производиться доплата в размере до 10% от ставки из стимулирующего фонда МБУ ДО «ДЮСШ № 10» г. о. Самара.

5.5 Работодатель, по согласованию с Советом трудового коллектива, рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил Внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- выполнение работником должностных обязанностей;

– установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

VI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

6.1 Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности учреждения.

6.2 Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

6.3 Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также, - применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации, о техническом регулировании порядка средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу, за счет собственных средств, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларированные соответствия;
- обучение безопасным методам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране

труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

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

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

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам, в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

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

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающимся 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 в установленном настоящим Кодексом, другими Федеральными законами и иными нормативными и правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- работодатель и Совет трудового коллектива обязаны своевременно и правильно производить расследование и учет несчастных случаев на производстве (ст. 228-229 ТК РФ);
- при рассмотрении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве пострадавший вправе обратиться в соответствующие органы государственной инспекции труда или суд;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, в соответствии с требованиями охраны труда, а также, - доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию, в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Совета трудового коллектива, или иного уполномоченного работниками органа, в порядке, установленном ст. 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормальных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.4 Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе, - о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также, - проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

6.5 Стороны обязуются выполнять мероприятия по улучшению условий и охраны труда (согласно Плану ежегодных мероприятий по охране труда работников).

6.6 Бесплатное прохождение медицинского осмотра, обеспечение спецодеждой и средствами индивидуальной защиты осуществляется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора, в течение срока его действия, производится только по взаимному согласию Совета трудового коллектива и Работодателя и оформляются в письменной форме.

7.2 Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в Коллективный договор только на основании их обсуждения и принятия общим собранием работников, при наличии соответствующего экономического обоснования.

7.3 Совет трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, имеет право требовать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения.

7.4 Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания общим собранием работников и действует в течение всего срока.

7.5 Настоящий коллективный договор является обязательным для исполнения всеми работниками и администрацией МБУ ДО «ДЮСШ № 10» г. о. Самара.

7.6 Ежегодно, на общем собрании трудового коллектива, председатель Совета трудового коллектива, в рамках подведения итогов, докладывает о выполненных мероприятиях по обеспечению исполнения Коллективного договора.

от Работников:

Председатель Совета трудового
коллектива МБУ ДО

«ДЮСШ № 10» г. о. Самара

Н.Г. Головастова / Н.Г. Головастова
«25» июня 2021 года

от Работодателя:

Директор МБУ ДО

«ДЮСШ № 10» г.о. Самара



А. В. Справчиков / А. В. Справчиков

«25» июня 2021 года

Пронумеровано, прошнуровано

и закреплено печатью

МБУ ДО «ДЮСШ № 10» г. о. Самара

22 (двадцать два) листа



Самара
/ А. В. Справчиков

