

муниципальное казенное учреждение дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа» муниципального образования
«Ленинский муниципальный район» Еврейской автономной области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020-2023 год (ы)

От работодателя:

Директор МКУ ДО « ДЮСШ»
м/о « Ленинский муниципальный
район» ЕАО



/Гаврилов Е.В./

От работников:

Акбаров Д.Д. _____
Бредихина Н.В. _____
Черкашина О.Ю. _____

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» муниципального образования «Ленинский муниципальный район» Еврейской автономной области (далее «Работодатель») и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» муниципального образования «Ленинский муниципальный район» Еврейской автономной области (далее – Учреждение).

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения,
- работодатель в лице его представителя - директора Гаврилова Е.В.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения.

1.5. Работники участвуют в управлении организации через общее собрание работников Учреждения (далее- Общее собрание), действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом Работников, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.6. Работодатель признает общее собрание Учреждения Муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» муниципального образования «Ленинский муниципальный район» Еврейской автономной области в лице ее представителей как полномочных представителей Работников Муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» муниципального образования «Ленинский муниципальный район» Еврейской автономной области, ведущего переговоры от их имени и строит взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.7. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать

- в него правила и нормы ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию.
- 1.8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мнения представителей Общего собрания.
 - 1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.
 - 1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
 - 1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
 - 1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
 - 1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
 - 1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
 - 1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами.
 - 1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.
 - 1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение информации от работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работ, которая носит постоянный характер, так и на определённый срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в соответствии со ст. 58 ТК РФ.

2.2. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за

которым в соответствии с трудовым законодательством, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству (ст. 59 ТК РФ);

Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ)

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифными и другими соглашениями, настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной работой в течение действия трудового договора.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в п. 1,2 ст. 72 ТК РФ.

2.7. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. с. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью и квалификацией.

2.10. При проведении аттестации, которая может послужить

основанием для увольнения в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в состав квалификационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Общего собрания работников. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу.

2.11. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год, тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является основным местом работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность ведения тренировок в спортзалах. Объем учебной нагрузки, установленный тренерам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка тренеров-преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.12. Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.13. Учебная нагрузка на выходные и не рабочие праздничные дни не планируется

2.14. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренерам-преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращению или увеличению количества учащихся;

2.15. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа, групп или количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику

обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель должен в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.16. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

3.2.2. Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в пять лет.

3.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающие обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

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

3.2.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие

полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителями), имеющего, ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Составление расписание тренировок осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя.

Тренерам по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышению квалификации.

4.6. Часы, свободные от проведения тренировок, участия в спортивных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседание тренерского совета, и т.п.), тренер вправе использовать по своему усмотрению.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению

работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала года.

4.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, (текущий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой отпуска, не превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.11. Работодатель обязуется:

4.12.1. Предоставлять работникам в соответствии с графиком отпусков ежегодный оплачиваемый отпуск, и дополнительный оплачиваемый отпуск на основании постановления Правительства об отпусках работникам, работающим в южных районах Дальнего Востока, сроком:

заместителю директора по учебной части- основной оплачиваемый отпуск- 42 календарных дня, дополнительный оплачиваемый отпуск- за работу в южных районах Дальнего Востока 8 календарных дней;

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 01.10.2002 года № 724 и составляет:

- педагогическим работникам – основной удлиненный оплачиваемый отпуск - 42 календарных дня, дополнительный оплачиваемый отпуск за

работу в южных районах Дальнего Востока 8 календарных дней;

- главному тренеру сборной команды – основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск- 12 календарных дней (8 календарных дней за работу в южных районах Дальнего Востока, 4 календарных дня – дополнительный оплачиваемый отпуск согласно ст. 348¹⁰ ТК РФ);

инструктору по спорту основной оплачиваемый отпуск- 28 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск- 12 календарных дней (8 календарных дней за работу в южных районах Дальнего Востока, 4 календарных дня – дополнительный оплачиваемый отпуск согласно ст. 348¹⁰ ТК РФ);

Водителю – основной оплачиваемый отпуск - 28 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск - 12 календарных дней (8 календарных дней за работу в южных районах Дальнего Востока, 4 календарных дня – дополнительный оплачиваемый отпуск согласно ст. 119 ТК РФ);

Специалист по кадрам- основной оплачиваемый отпуск- 28 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск- 12 календарных дней (8 календарных дней за работу в южных районах Дальнего Востока, 4 календарных дня – дополнительный оплачиваемый отпуск согласно ст. 119 ТК РФ);

Главный бухгалтер- основной оплачиваемый отпуск- 28 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск- 22 календарных дня (8 календарных дней за работу в южных районах Дальнего Востока, 14 календарных дней – дополнительный оплачиваемый отпуск согласно ст. 119 ТК РФ);

Вспомогательный персонал – основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск - 8 календарных дней за работу в южных районах Дальнего Востока;

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день:

- руководителю учреждения - 12 календарных дней.

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 календарных дня в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня в году;
- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 5 календарных дней в году;
- на похороны близких родственников - до 10 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие

заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

4.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

4.13. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей недели работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего распорядка или трудовым договором с работником. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ).

V. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании окладов (базовых окладов) по профессиям, предусмотренным для категорий работников.

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (Приложение № 4), и включает в себя:

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

- за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

5.3. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца 5 -го и 20 -го числа и только в денежной форме. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.4. Изменение размеров ставок заработной платы (базовых окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада (базового оклада)

заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

5.5. При повышении среднего заработка учитываются оклады (базовые оклады), денежное вознаграждение и выплаты, установленные к окладам (базовым окладам), денежному вознаграждению в фиксированном размере (проценты, кратность), за исключением выплат, установленных к окладам (базовым окладам), денежному вознаграждению в диапазоне значений (проценты, кратность).

При повышении среднего заработка выплаты, учитываемые при определении среднего заработка, установленные в абсолютных размерах, не повышаются.

5.6. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая тренеров из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.7. Работникам, имеющим первую и высшую квалификационные категории, и не подтвердившим их после окончания срока категории, устанавливается оклад, в соответствии с занимаемой должностью.

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Возместить работникам не полученный ими заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

5.7.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

VI. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Обеспечивает предоставление в установленном порядке

бесплатных квартир с отоплением и освещением педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и в поселках городского типа (рабочих поселках), в том числе доставку топлива.

6.2. Выделяет работникам материальную помощь в размере 3000 рублей. Решение о выделении материальной помощи в пределах фонда оплаты труда оформляется распоряжением администрации муниципального района.

6.3. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст.313-322 ТК РФ).

VII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ) в соответствии с проведенной в 2015 году специальной оценкой условий труда работников.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 2).

7.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их

учет.

7.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнений работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.11. Гарантии и компенсации за работу во вредных условиях предоставлять по результатам специальной оценки условий труда.

7.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

7.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.14. Назначить в учреждении ответственных за охрану труда.

7.15. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.16. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

VIII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

8.1. Согласно ст. 50 ТК РФ работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в конце каждого учебного года.

8.4. Рассматривают в 10-ти дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.5. Соблюдают установленные законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут

вовлечь возникновение конфликтов, с целью, предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

8.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

8.7. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента подписания сторонами. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются как на работающих, в момент его заключения, так и на вновь принятых на работу, во время его действия.

8.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора. Коллективный договор должен быть заключен в том виде и на тех условиях, о которых стороны успели договориться в течение трех месяцев.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 360759633439360235315265728116943077456903154159

Владелец Гаврилов Евгений Витальевич

Действителен с 20.03.2023 по 19.03.2024