



От работодателя
Директор МАУ ДО КМО «СШ
«Синегорец»

О.А. Зульхиджина
О.А. Зульхиджина
2025 г.

От работников
Заместитель директора

С.С. Каспарян
С.С. Каспарян
«11» марта 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
Кушвинского муниципального округа
«Спортивная школа «Синегорец»
на 2025г.-2028г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
ГКУ «Кушвинский ЦЗ»

«14» 04 2025г

Запись за № 6-КВ

2025 год

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен между работниками Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Кушвинского муниципального округа «Спортивной школы «Синегорец» (далее - Учреждение) в лице представителя работников: заместителя директора – Каспарян Стеллы Степановны (далее – Работники) и директором Учреждения в лице Зульхиджиной Ольги Александровны (далее - Работодатель).

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов.

1.2 Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, повышения квалификации, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.3 Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ на 3 года и вступает в силу с марта 2025 года и действует по март 2028г.

1.4 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.5 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном Трудового Кодекса Российской Федерации. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.6 Работодатель обязуется:

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить под роспись с коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников Учреждения, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов Работников, через информационные стенды, и другие.).

1.7 Работодатель, а также комиссия, состоящая из представителей Работников, имеет право отменить социально-экономические льготы для отдельных членов коллектива Учреждения, нарушающих трудовую дисциплину и имеющих наказания по статье Трудового Кодекса Российской Федерации, или не выполняющих условия коллективного договора.

1.8 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель разрабатывает и принимает с учетом мнения Работников:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об охране труда;
- 3) Положения об оплате труда работников;
- 4) Положение о выплатах компенсационного характера;
- 5) Положение о стимулирующих выплатах работникам;
- 6) Положение о защите персональных данных.

1.9 Стороны определяют следующие формы участия Работников в управлении Учреждением:

- учёт мнения (по согласованию) представительного органа Работников;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным статья 53 Трудового Кодекса Российской Федерации и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе спортивной школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом Работников планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы (статья 53 Трудового Кодекса Российской Федерации).

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Коллективным договором.

2.2 Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3 Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя, либо Работника только в случаях, предусмотренных статья 59 Трудового Кодекса Российской Федерации, либо иными Федеральными законами.

2.4 В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статья 57 Трудового Кодекса Российской Федерации, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.5 О введении изменений, определенных сторонами, условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74, 162 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждения работу, соответствующую его состоянию здоровья.

2.6 Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания 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.

2.7 Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудового Кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами (пункт 7 статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации).

РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В области оплаты труда стороны договорились:

3.1 Заработная плата Работников Учреждения устанавливается в соответствии с окладами, согласно штатного расписания Учреждения.

3.2 Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

3.3 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию Работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха с оплатой в одинарном размере. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.4 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации производится доплата за совмещение. Размер доплаты за совмещение определяется соглашением между работником и работодателем и фиксируется в кадровых документах (соглашении к договору, приказе), с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации), но не более 50 процентов должностного оклада по совмещаемой должности.

3.5 За каждый час ночной работы Работникам производится доплата в размере 35% тарифной ставки должностного оклада.

3.6 Производить доплату за особые условия труда в размере от 4 – 12% к тарифной ставке в соответствии со списком профессий и должностей.

3.7 О введении новых условий оплаты труда или изменений условий оплаты труда Работодатель обязан известить Работников не позднее, чем за два месяца.

3.8 Заработная плата перечисляется 10 и 25 числа каждого месяца на лицевые счета Работников. При совпадении установленного дня выплаты с выходным или праздничным днем – выплачивается накануне этого дня.

Каждому Работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

3.9 Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 Трудового Кодекса Российской Федерации). Выплаты при увольнении - в последний день работы (статья 80 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.10 Время простоя не по вине Работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации при кратковременном снижении объемов производства и выполнения работ оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

3.11 Работникам учреждения по итогам работы каждого месяца производятся стимулирующие выплаты, целью которых является усиление материальной заинтересованности Работников в повышении качества работы, инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном выполнении должностных обязанностей.

Решение об установлении Работнику стимулирующей выплаты за эффективность деятельности Учреждения по итогам работы за месяц принимается директором Учреждения в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению на текущий финансовый год исходя из возможности обеспечения финансовыми средствами в пределах средств, предусмотренных фондом стимулирования работников.

3.12 Положением о стимулировании труда работников предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- 2) повышающий коэффициент квалификации;
- 3) повышающий коэффициент специфики работы;
- 4) персональный повышающий коэффициент.

В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) за качество выполняемых работ;
- 2) за выслугу лет;
- 3) высокие результаты работы педагогических работников;
- 4) премиальные выплаты.

Работникам Учреждения, связанным с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, могут устанавливаться стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в размере 20 процентов.

РАЗДЕЛ 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКА.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

4.2 Работодатель с учетом мнения представителей Работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

4.3 Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

4.4 Аттестацию Работников (тренерско - преподавательский состав, инструкторы методисты) проводить с уведомлением аттестуемых о ее начале за 1 месяц, согласно утвержденному графику.

4.5 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 в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в командировки (статья 187 Трудового Кодекса Российской Федерации)

4.6 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренными статьями 173 – 176 Трудового Кодекса Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

5.1 Уведомлять представителей Работников в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до его начала (статья 82 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2 Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю, для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

Стороны договорились:

5.3 При появлении угрозы сокращения Работодатель по согласованию с представителями Работников принимает следующие меры:

- ограничивает или временно прекращает прием новых работников;
- ограничивает или отказывается от привлечения к работе совместителей, временных работников.

5.4 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, имеют также:

- работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, имеющие двух и более иждивенцев;
- работники, являющиеся единственным кормильцем в семье;
- овдовевших супругов ветеранов боевых действий, которые не вступили в повторный брак, в течение одного года с момента гибели или смерти ветерана;
- инвалиды и ветераны боевых действий.

5.5 Высвобожденным Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статья 178, 180 Трудового Кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.6 Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, при появлении новых рабочих мест в учреждении, Работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

РАЗДЕЛ 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель и представители Работников договорились:

6.1 Установить продолжительность рабочего дня из расчета 40 – часовой рабочей недели. Начало работы – в 8.00, окончание – в 17.00. Продолжительность времени на отдых и питание – 1 час (с 13.00 до 14.00). Выходные дни: суббота и воскресенье.

Продолжительность рабочей недели **инструкторов – методистов** – 36 часов. Начало работы – 8.00, окончание – 16.00. Продолжительность времени на отдых и питание – 1 час (с 13.00 до 14.00). Выходные дни: суббота и воскресенье.

Продолжительность рабочей недели **тренеров преподавателей** на 1 ставку – 18 часов в неделю; на 0,5 ставки - 9 часов в неделю, согласно индивидуальному графику для каждого тренера (расписание занятий).

Для отдельных категорий Работников устанавливается сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно графику сменности. Графики сменности доводятся до сведения Работников под роспись. Работники чередуются по сменам равномерно.

Администраторы – скользящий график работы – 2 дня рабочих, 2 дня выходных, продолжительность рабочей смены 13 часов (с 8.00 часов до 22.00 часов) с перерывом на обед и отдых 1 час (с 12.00 по 13.00 часов).

Гардеробщики - скользящий график работы – 2 дня рабочих, 2 дня выходных, продолжительность рабочей смены 12 часов (с 9.00 часов по 22.00 часов) с перерывом на обед и отдых 1 час (с 13.00 по 14.00 часов).

Сторожа - скользящий график работы – 2 дня рабочих, 2 дня выходных, продолжительность рабочей смены 11 часов (с 21.00 часов до 8.00 часов).

Слесаря сантехники - скользящий график работы – сутки через трое (с 20.00 до 20.00 часов), 3 дня выходных, продолжительность рабочей смены 24 часа.

Уборщики служебных помещений - скользящий график работы – 2 дня рабочих, 2 дня выходных, продолжительность рабочей смены 11 часов (с 10.00 до 23.00 часов) с перерывом на обед и отдых 2 часа (с 14.00 до 15.00 часов и с 19.00 до 20.00 часов).

Медицинские сестры - скользящий график работы – 2 дня рабочих, 2 дня выходных, продолжительность рабочей смены 13 часов (с 08.00 часов до 22.00 часов) с перерывом на обед и отдых 1 час (с 12.00 до 13.00 часов).

Инструкторы по спорту (бассейн) - скользящий график работы – 2 дня рабочих, 2 дня выходных, продолжительность рабочей смены 12 часов (с 08.00 часов до 22.00 часов) с перерывами на обед и отдых 2 часа (с 12.00 до 13.00 часов, с 17.00 до 18.00 часов).

Контролеры КПП - скользящий график работы – 2 дня рабочих, 2 дня выходных, продолжительность рабочей смены 13 часов (с 08.00 часов до 22.00 часов) с перерывом на обед и отдых 1 час (с 12.00 до 13.00 часов).

Заработная плата работников, в связи с нерабочими праздничными днями, не уменьшается.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (статья 92 Трудового Кодекса Российской Федерации):

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия Работника в предусмотренных законом (статья 99 Трудового Кодекса Российской Федерации) случаях. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.2 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (статья 91 Трудового Кодекса Российской Федерации), годовым календарным графиком, графиком сменности, утвержденными Работодателем с учетом мнения Работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

6.3 Конкретная продолжительность рабочего времени Работников устанавливается с учетом нормы часов работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

6.4 В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового Кодекса Российской Федерации, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам, как с их письменного согласия, так и без их 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.

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

6.5 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Работников 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.

6.6 Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.7 Каждому Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней.

Предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 42 календарных дня педагогическим работникам: директору, заместителю директора, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам.

Отпуск за первый год работы может быть использован по истечению 6 месяцев работы (статья 122 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязуется:

6.8 В соответствии со статьей 128 Трудового Кодекса Российской Федерации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем;

На основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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 дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- матери-одиночке или отцу – одиночке, воспитываемому ребенку в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней.

6.9 Работодатель предоставляет очередной отпуск вне графика по просьбе работников:

- при получении лечебной путевки;

- при отсутствии работы.

РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились:

7.1 Работнику при выходе на пенсию по возрасту выплачивать денежное вознаграждение при наличии экономии из фонда заработной платы и с учетом, если нет нарушений трудовой дисциплины и административных взысканий в течение одного года.

7.2 Работодатель обязуется в соответствии с законом Российской Федерации от 01.04.96 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:

- своевременно перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации в размере, определенном законодательством;

7.3 Работникам Учреждения и членам их семей (только дети до 18 лет) предоставлять льготу (бесплатно) на посещение занятий в спортивных секциях, тренажерного зала, бассейна учреждения.

7.4 При оказании платных услуг на посещение бассейна, тренажерного зала, фитнес зала учреждение предоставляет льготу в размере 100 процентов от утвержденной стоимости для следующих категорий граждан:

- родителям погибшего (умершего) инвалида войны и ветерана боевых действий;
- супруге (супругу) погибшего (умершего) инвалида войны, не вступившей (не вступившему) в повторный брак;
- супруге (супругу) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившему) в повторный брак.

7.5 В случае направления в служебную командировку работодатель обязан:

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (статья 167 Трудового Кодекса Российской Федерации).

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику (ст. 168 Трудового Кодекса Российской Федерации):

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

РАЗДЕЛ 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1 Обеспечить право Работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2 Проводить со всеми поступающими также переведенными на другую работу Работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья

детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний Работников по охране труда не реже одного раза в три года.

8.3 Обеспечить соответствующие требования охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

8.4 Для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях.

8.5 Разработать, утвердить и систематически обновлять с учетом мнения представителей Работников инструкции по охране труда, периодически (2 раза в год) проводить повторный инструктаж с целью проверки и повышения знаний и инструкций, а также внеплановый – при изменении правил, инструкций, нарушений Работниками требований безопасности труда.

8.6 Обеспечить своевременность обучения и проверки знаний требований охраны труда Работников Учреждения - (Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда").

8.7 Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

8.8 Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников, по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.9 Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по Охране Труда.

8.10 Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить представители Работников.

8.11 Осуществлять совместно с представителями Работников контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.12 Обеспечить прохождение периодических медицинских осмотров Работников. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

8.13 Направлять сотрудников на обучение по охране труда и пожарно-техническому минимуму.

8.14 Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований.

8.15 Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охране труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажей по охране труда, проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности;
- немедленно извещать руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении.

8.16 Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности Учреждения в соответствии с требованиями законодательства.

8.17 Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, Министерство по чрезвычайным ситуациям России.

8.18 Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения.

8.19 Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

8.20 Доводит схемы и инструкции по эвакуации до сотрудников учреждения. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.

Организует и проводит в учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений». Готовит инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ на складах и в гаражах учреждения в соответствии с требованиями пожарной безопасности.

Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности.

Осуществляет систематические осмотры территории спортивной школы по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки.

Организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

Стороны договорились:

8.21 Содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.

8.22 Совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

РАЗДЕЛ 9. ГАРАНТИИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ

9.1 Представители Работников представляют интересы Работников при заключении Коллективного договора, коллективных трудовых споров в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

9.2 Представителям Работников, не освобожденных от основной работы, предоставлять 2 часа в неделю с сохранением среднего заработка для выполнения работ:

- переговоры с администрацией по коллективному договору;
- заседание представителей работников;
- рассмотрение жалоб и нарушений;

9.3 Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

РАЗДЕЛ 10. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

10.1 Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2 Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на общем собрании.

10.3 Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

10.5 Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.6 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Принят на собрании трудового коллектива

« _____ » _____ 2025г.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 651065950769969602271051656712975319075379606498

Владелец Зульхиджина Ольга Александровна

Действителен с 15.04.2026 по 15.04.2027