

УТВЕРЖДЕНО
на общем собрании работников,
протокол от «24» 12 2023 года № 2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования Воронежской области
«Спортивная школа олимпийского резерва № 21»
на 2024 -2026 годы

г. Воронеж

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Воронежской области «Спортивная школа олимпийского резерва № 21» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются:

- государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Воронежской области «Спортивная школа олимпийского резерва № 21» (ГБУ ДО ВО «СШОР № 21»), именуемое далее "работодатель", в лице директора Дмитриевой Ирины Николаевны, действующего на основании Устава ГБУ ДО ВО «СШОР № 21», утвержденного приказом департамента физической культуры и спорта Воронежской области от 27.12.2022 г. № 1454-ОД;

- работники ГБУ ДО ВО «СШОР № 21», именуемые далее "работники".

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются путем заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в

иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя.

2.3. При заключении трудового договора работник предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной

политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.4. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая информация, предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

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

3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.1.2. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику путем перевода денежных средств на лицевой счет работника в денежной форме в валюте Российской Федерации.

3.1.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца и

не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Сроки для перечисления заработной платы: за первую половину месяца – не позднее 20 числа текущего месяца, за вторую половину – не позднее 05 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня, оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

3.1.4. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Воронежской области «Спортивная школа олимпийского резерва № 21» (ГБУ ДО ВО «СШОР № 21»), и включает в себя:

- Размер оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ);

- Повышающие коэффициенты к окладу:

- коэффициент квалификации;
- коэффициент специфики работы;
- персональный повышающий коэффициент за качество выполняемых работ.

- Выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

- Выплаты стимулирующего характера:

- персональный повышающий коэффициент – коэффициент за подготовку спортсмена высокого класса;
- за особые достижения в сфере физической культуры и спорта (государственные и ведомственные награды, спортивные звания);
- молодым специалистам;
- за наставничество;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса;
- за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты.

3.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовыми договорами, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены данным Коллективным договором.

3.1.6. Премирование работников производится в соответствии с Положением о премировании и материальном стимулировании работников ГБУ ВО «СШОР № 21», в отношении которого Министерство физической культуры и спорта Воронежской области осуществляет функции и полномочия учредителя, утверждённого приказом ГБУ ВО «СШОР № 21» от 29.12.2018 № 175.

Работодатель устанавливает следующие виды премирования:

- премия по итогам работы за квартал, год;
- премия по случаю государственных праздников, профессиональных праздников, памятных и знаменательных дат Российской Федерации;
- премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

Размер премии устанавливается приказом директора учреждения.

3.1.7. Работодатель самостоятельно устанавливает систему премирования работников, в которой учитываются:

- а) эффективность работы и улучшение результатов деятельности;
- б) снижение травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;
- в) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;
- г) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.

3.2. Работникам учреждения могут производиться иные единовременные выплаты (материальная помощь), не связанные с исполнением работниками трудовых обязанностей и результатами деятельности, при наличии средств:

- ✓ к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием, 75-летием и за многолетний и добросовестный труд;
- ✓ при регистрации брака;
- ✓ при рождении ребенка;
- ✓ в связи с увольнением или в связи с выходом на пенсию с последующим увольнением;
- ✓ при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- ✓ в случае смерти близких родственников (супруга(и), родителей, детей);
- ✓ в связи со смертью работника (родственникам умершего работника);
- ✓ в случаях нуждаемости в лечение, восстановление после длительной

болезни;

- ✓ связи с трудным материальным положением.

3.3. Размер должностного оклада директора устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе, с учетом масштаба управления и особенностей деятельности ежегодно Учредителем по состоянию на 01 января. Должностной оклад директора устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и может составлять до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3.3.1. Размеры окладов заместителя директора, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада директора учреждения.

3.3.2. Размер окладов должностей специалистов, служащих, рабочих установлены в соответствии со штатным расписанием на основе профессиональных квалификационных групп с учетом требований к профессиональной подготовке и уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.4. При расширении зон обслуживания (увеличение объема работы) или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению Сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. В области нормирования труда Стороны договорились:

3.5.1. Объем учебно-тренировочной нагрузки тренеров-преподавателей на учебно-тренировочный год устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебно-тренировочному плану, программе, результатам выполнения контрольно-переводных нормативов обучающихся, обеспеченности кадрами и других условий по согласованию с общим собранием работников.

3.5.2. Работодатель обязан своевременно ознакомить тренеров-преподавателей с нагрузкой на новый учебно-тренировочный год.

3.5.3. Увеличение или уменьшение учебно-тренировочной нагрузки тренерам-преподавателям в течение учебно-тренировочного года по сравнению с учебно-тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, в приказе директора учреждения, возможны только по взаимному согласию Сторон.

По инициативе работодателя учебно-тренировочная нагрузка может быть уменьшена в следующих случаях, не требующих согласие работника:

- уменьшения количества часов учебно-тренировочной нагрузки, в

связи с изменением учебно-тренировочного плана и программы, сокращения количества обучающихся;

- восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего учебно-тренировочную нагрузку;

- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет (трех лет) или после окончания этого отпуска.

3.5.4. Учебно-тренировочная нагрузка тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет (трех лет), устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим тренерам-преподавателям или осуществляется прием на временную работу на этот срок нового работника.

3.5.5. При установлении тренерам-преподавателям учебно-тренировочной нагрузки на новый учебно-тренировочный год, для которых учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность.

3.5.6. Объем учебно-тренировочной нагрузки тренеров-преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

3.6. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

3.7. Работодатель обеспечивает:

а) тарификацию работников учреждения руководствуясь Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Воронежской области «Спортивная школа олимпийского резерва № 21»;

б) своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

в) совершенствование нормирования и условий труда.

3.8. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

3.9. Гарантии и компенсации:

3.9.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, проживанию и суточные.

3.9.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждение, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст. ст. 173-177 Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.9.3. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

3.9.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие, установленное Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.9.5. Работодатель обязуется осуществлять индексацию зарплаты в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации на основании приказа министерства физической культуры и спорта Воронежской области.

3.9.6. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель, обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

4. Режим труда и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работодателя, условиями трудового договора, графиком работы работников, расписанием учебно-тренировочных занятий, учебно-тренировочным планом, утвержденными работодателем.

4.2. Работникам установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя с предоставлением двух выходных дней (суббота и воскресенье).

4.2.1. Время работы:

- пн-чт: начало работы - 9 ч. 00 м., время окончания работы - 18 ч. 00 м.;
- пт: начало работы - 9 ч. 00 м., время окончания работы – 16 ч. 45 м.

4.2.2. В течение рабочего дня работнику устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 45 минут с 12 ч. 00 м. до 12 ч. 45 м., который в рабочее время не включается.

4.3. Ненормированный рабочий день установлен Учредителем директору учреждения с необходимостью эпизодически привлекать директора к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени.

4.4. Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время тренеров-преподавателей определяется учебно-тренировочным расписанием, годовым календарным учебно-тренировочным планом, утвержденным работодателем, а также условиями трудового договора.

4.4.1. В рабочее время тренеров-преподавателей включается тренерская работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися (спортсменами), а также другая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-спортивных, спортивных и иных мероприятий, проводимых в учреждении.

4.4.2. Составление расписания учебно-тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренеров-преподавателей и учебных занятий в общеобразовательной школе.

4.5. По соглашению между работодателем и работниками установлен режим скользящего рабочего времени (для должности администратора). Для работников с непрерывным циклом работы (по скользящему графику) работодателем утверждается график, который доводится до сведения работников за месяц до введения его в действие.

4.5.1. Если по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, время начала и окончания перерыва для отдыха и питания регулируется работником самостоятельно с учетом особенностей работы учреждения.

4.6. Для среднего медицинского и фармацевтического персонала устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 39 часов в неделю. Режим работы устанавливается по графику с соблюдением месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели на основании ст. 350 Трудового кодекса Российской Федерации. График работы работников среднего медицинского и фармацевтического персонала утверждается работодателем и доводится до сведения работников за месяц до введения его в действие.

4.7. При необходимости работодатель посредством дополнительного

соглашения с работником может привлечь последнего для выполнения наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или той же профессии (должности) без освобождения от основной работы. Данная процедура оформляется в виде увеличения объема работы и (или) расширения зоны обслуживания, или совмещения или исполнения обязанностей отсутствующего работника.

4.8. По желанию работника может применяться сокращенное рабочее время, предусмотренное действующим законодательством Российской Федерации:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- работников, частично утративших трудоспособность;
- для работника, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет).

4.9. Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы), за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.10. Для дистанционных работников устанавливаются следующие особенности режима рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
- продолжительность ежедневной работы зависит от занимаемого количества ставки работника;
- начало работы и окончание работы - по усмотрению работника.

4.10.1. Дистанционный работник может быть вызван для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте в случаях производственной необходимости.

4.10.2. Дистанционный работник может выйти на работу для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте по своей инициативе.

4.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с общим собранием работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

4.12. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней.

4.12.1. Педагогическим работникам (тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, инструктор-методист), директору, заместителю директора предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 (сорок два) календарных дня согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466.

4.13. Работникам, имеющим инвалидность, устанавливается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 (тридцать) календарных дней согласно ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ. Отпуск такой продолжительности положен абсолютно всем работникам-инвалидам, независимо от группы инвалидности.

4.14. Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время согласно ст. 267 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.15. Перенос, разделение и отзыв из ежегодного основного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника на основании ст. ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.16. Для прохождения обязательной диспансеризации работникам предоставляются дополнительные выходные на основании ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации:

- сотрудникам, получающим пенсии по старости или за выслугу лет - 2 дня ежегодно;
- работникам предпенсионного возраста - 2 дня ежегодно;
- работникам, достигшим возраста 40 лет и до наступления предпенсионного возраста - 1 день раз в год;
- остальным работающим - 1 день один раз в три года.

4.17. Работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, работодатель предоставляет два оплачиваемых дополнительных дня отдыха — день вакцинации и день после вакцинации руководствуясь решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021 протокол № 9.

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

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;

- работники, получившие увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.19. Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительно отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака (работника, детей работника) – до 5 календарных дней;
- смерть близких родственников (родители, супруги, дети, братья, сестры) - до 5 календарных дней;
- матерям, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 класс) в День знаний (1 Сентября) – 1 календарный день;
- проводы детей в российскую армию – до 2 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем;
- в других случаях, предусмотренных Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами.

5. Охрана труда

5.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

5.2. Работодатель обеспечивает:

5.2.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

5.2.2. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.2.3. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

5.2.4. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.2.5. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

5.2.6. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

5.2.7. Оснащение средствами коллективной защиты.

5.2.8. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

5.2.9. Своевременное проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

5.2.10. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях.

5.2.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работы, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.2.12. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда.

5.2.13. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

5.2.14. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работы, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

5.2.15. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

5.2.16. Предоставление работникам, занятым на работах, связанных с

загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

5.2.17. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

5.2.18. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.2.19. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

5.2.20. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.21. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.2.22. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

5.2.23. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в 3 года.

5.2.24. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работы вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

5.3. Работодатель имеет право вести электронный документооборот в области охраны труда.

5.4. Работник имеет право:

5.4.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

5.4.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.4.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от

воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

5.4.4. Отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

5.4.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

5.4.6. Обучение по охране труда за счет средств работодателя.

5.4.7. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда.

5.5.8. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

5.6. Работник обязан:

5.6.1. Соблюдать требования охраны труда.

5.6.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы.

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

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

5.6.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работы, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

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

5.6.7. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя или директора учреждения о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

5.6.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

5.7. Охрана труда дистанционных работников обеспечивается работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Содействие занятости Работников

6.1. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

6.1.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и (или) дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

6.1.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

6.1.3. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве.

6.1.4. Предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников.

6.1.5. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

6.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном, в связи с этим расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме извещает об этом общее собрание работников учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению — работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и общему собранию работников информацию о возможном массовом увольнении.

Стороны договорились, что примирительно к учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 12 или более работников в течение 30 календарных дней.

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлять свободное от работы время один день в неделю или несколько часов в день для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.5. Работодатель обязуется совместно с общим собранием работников разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения и при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

6.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников 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);
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей от 14 до 16 лет (детей-инвалидов до 18 лет).

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников согласно ст.ст. 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

6.7. В случае реорганизации учреждения не допускать увольнения работников, имеющих трех и более детей, ребенка-инвалида, а также работников, которые являются родителями-одиночками.

7. Социальные гарантии и компенсации

7.1. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством за первые три дня нетрудоспособности работника.

7.2. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральным законом.

7.3. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая в учреждении либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.4.2. Своевременно перечислять средства в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

7.4.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, а также в другие социальные фонды.

7.4.4. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

7.4.5. Выплачивать компенсацию, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности руководствуясь ст. 66.1 Трудовой кодекс Российской Федерации при увольнении работника.

7.4.6. Осуществлять расходы, связанные с выплатой пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника.

8. Порядок взаимодействия дистанционных работников и работодателя

8.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

8.2. Для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и дистанционным работником по вопросам, связанным с ее выполнением, стороны используют информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, в том числе сети Интернет.

8.3. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под подпись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под подпись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником.

8.4. В случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работник вправе или обязан обратиться к работодателю с

заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа.

8.5. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления должен направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника.

8.6. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением.

9. Гарантии деятельности общего собрания работников

Стороны договорились:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

9.2. Общее собрание работников осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права на основании ст. 37 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с общим собранием работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

9.4. Работодатель предоставляет общему собранию работников необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились:

10.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

10.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникшие за период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и Коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

10.7. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года. Он действует с 01 января 2024 г по с 31 декабря 2026 г.

10.8. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

10.9. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

11. Заключительные положения

11.1. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся в течение срока его действия по взаимной договоренности сторон.

11.2. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

11.3. Администрация учреждения обязуется объяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

11.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения названия учреждения, расторжения трудового договора с директором учреждения, при реорганизации учреждения (слиянии, присоединении, разделении, выделении).

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

11.6. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.7. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из

на себя обязательств.

Коллективного договора решаются совместно обеими сторонами.

работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

с Коллективным договором.

12. Подписи сторон

Представитель

ГБУ ДО ВО «СШОР № 21»

Н.В. Бреднева

24 72 2023 г.



И.Н. Дмитриева

« 24 » 12 2023 Г.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 23 (двадцать три) листов
Директор И.Н. Хмелева

