

Представитель трудового коллектива
работников Муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа «Русь»
города Заречного Пензенской области

И.В. Аржаев
« _____ 2018 год



Директор
Муниципального бюджетного
учреждения «Спортивная школа «Русь»
города Заречного Пензенской области

И.В. Мамонтов
« _____ 2018 год



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
Муниципального бюджетного учреждения
«Спортивная школа «Русь»
города Заречного Пензенской области
на 2018-2021 г.г.

| |
|---|
| Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области. |
| 12 декабря 20 18 |
| Регистрационный № 227 |
| Специалист Кош |

изменения внесены 23.10.18
изменения внесены 27.11.18

принят на заседании трудового коллектива
МБУ «СШ «Русь»
протокол от 03 декабря 2018 года № 07

город Заречный Пензенская область
2018 год

→ 944064 и 301

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, разработанным в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами: от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями); Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 годы; Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (утв. Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол № 11), Отраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на 2018-2020 годы от 06.03.2018 и иными нормативными правовыми актами, заключенными между работодателем и работниками с целью регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений в Муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа «Русь» города Заречного Пензенской области (далее - Учреждение) на основе взаимных договорённостей в области трудовой деятельности и обеспечения социальных гарантий работающих.

1.2. Договор заключается между работодателем, в лице директора Учреждения Мамонтова Игоря Викторовича, с одной стороны, и трудового коллектива работников Учреждения, в лице представителя трудового коллектива работников Учреждения Аржаева Ильи Валерьевича (далее - Стороны), с другой стороны.

1.3. Работодатель настоящим Договором признаёт представителя трудового коллектива работников Учреждения единственным представителем всего трудового коллектива работников в переговорах по Договору, в решении всех вопросов регулирования социально-трудовых отношений между работниками Учреждения и работодателем.

1.4. Предметом Договора являются обеспечение стабильной и эффективной деятельности Учреждения, защита социально-экономических прав работников, достойная оплата труда, условия и охрана труда, регулирование социально-трудовых отношений и обеспечение занятости, взаимные обязательства работодателя и работников Учреждения.

1.5. Стороны признают, что основными принципами Договора являются:

- социальное партнерство и взаимное уважение интересов Сторон;
- заинтересованность Сторон в участии и договорных отношениях;
- соблюдение Сторонами норм трудового законодательства РФ;
- полномочность представителей Сторон;
- равноправие сторон;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств;
- систематичность контроля.

1.6. Стороны Договора принимают на себя следующие обязательства.

1.6.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, соглашения, действие которых распространяется на Учреждение в установленном законами РФ порядке, условия Договора, трудовых договоров и других локальных нормативных актов;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Положением об оплате труда работников Учреждения;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими должностных обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы или обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией и трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от выполнения указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими должностных обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

1.6.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои должностные обязанности, возложенные на них должностной инструкцией и трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.7. Условия Договора обязательны для его Сторон.

Условия Договора распространяются на всех работников Учреждения, независимо от занимаемой ими должности, должностных обязанностей, возраста, трудового стажа, имеющихся наград (статья 43 ТК РФ).

1.8. Стороны договорились, что локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, рассматриваются и принимаются на общих собраниях трудового коллектива работников Учреждения.

1.9. Стороны договорились, что все дополнения и изменения в Договор, затрагивающие интересы работодателя или работников Учреждения, не ухудшающие условия труда, производятся только по взаимному соглашению сторон, установленном Трудовым кодексом РФ (статья 44 ТК РФ) и вносятся в течение срока его действия по решению собрания трудового коллектива работников и оформляются в виде приложения к Договору. Инициатором по разработке и внесению изменений и дополнений в Договор вправе выступать любая из сторон.

1.10. Стороны договорились, что в случае невыполнения одной из Сторон условий Договора, другая Сторона имеет право на разрешение конфликтной ситуации в рамках действующего законодательства РФ.

1.11. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры (статьи 38, 401 ТК РФ).

1.12. Представители сторон, уклоняющие от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению Договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Договора, несут ответственность в порядке, установленном законодательством (статья 54 ТК РФ).

1.13. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения (статья 43 ТК РФ).

1.14. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (статья 43 ТК РФ).

1.15. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (статья 43 ТК РФ).

1.16. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении прежнего на срок до трех лет (статья 43 ТК РФ).

1.17. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

1.18. Договор является юридическим документом, гарантирующим защиту прав и интересов обеих сторон.

1.19. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.20. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

1.21. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

Работодатель обеспечивает тиражирование Договора и ознакомление с ним работников в 5-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с Договором непосредственно при приеме на работу.

2. Трудовые права работников Учреждения, условия приема на работу и увольнение, занятость

2.1. Стороны признают, что важнейшим фактором благополучия человека является гарантия занятости, обеспечение его трудовых прав в соответствии со статьей 2 ТК РФ.

2.2. При приеме на работу в Учреждение с работником заключается трудовой договор. Трудовой договор может заключаться на неопределенный период времени и определенный период времени (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в соответствии с ст. 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, Положением об оплате труда работников Учреждения, Коллективным договором Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностной инструкцией, локальными нормативными актами, регуливающими обработку и защиту персональных данных работников Учреждения, и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника.

2.4. Расторжение и прекращение трудового договора с работником осуществляется в соответствии с ТК РФ.

2.5. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации предоставляется следующим работникам:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- лица, проработавшие в Учреждении свыше 15 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера (по возрасту или по инвалидности).

2.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения, предоставляется свободное от работы время (2 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3. Оплата труда

3.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения (приложение № 1).

3.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платой, установленной региональным соглашением, действующей на день начисления заработной платы (ст. 133 ТК РФ).

3.3. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.4. Зарплата выплачивается работникам не реже двух раз в месяц в бухгалтерии Учреждения в денежной форме или по согласию (заявлению) работника перечисляется на банковскую карту. Зарплата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

3.5. Зарплата выплачивается работникам по месту нахождения Учреждения два раза в месяц не позднее 10 и 25 числа. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня. Момент зачисления денежных средств на банковскую карту работника является моментом получения заработной платы. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.6. Работодатель, допустивший задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (статьи 142, 236 ТК РФ).

3.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

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

3.9. Размеры доплат за совмещение профессий

или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (ст.151 ТК РФ).

3.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

3.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в день увольнения выплатить не оспариваемую им сумму.

3.12. В случае смерти работника, заработная плата, не полученная им ко дню смерти, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее 7-дневного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска

Работодатель обязуется обеспечить режим труда и отдыха работников Учреждения в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

Рабочее время.

4.1. Начало рабочего дня, его окончание, время перерыва для всех работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка дня Учреждения (приложение № 2), которые утверждаются работодателем с учётом мнения представителя трудового коллектива Учреждения или по соглашению между работником и работодателем.

4.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (статья 91 ТК РФ).

4.3. Стороны определили, что нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации и не может превышать 40 часов в неделю. Для работников в возрасте до 16 лет устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 24 часов в неделю, для работников в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю.

4.4. Продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю. При работе по совместительству до 20 часов в неделю.

4.5. Тренерам, непосредственно участвующим в тренировочном процессе, рекомендуется устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы в размере 24 часов в неделю. Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут.

4.6. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время тренеров включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. В случаях,

предусмотренных законодательством, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника на основании письменного распоряжения работодателя Учреждения. При желании работнику, привлеченному к работе в выходные или праздничные нерабочие дни, представляется другой день отдыха в удобное для него время. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.

4.8. По соглашению сторон между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой по фактически отработанному времени (статья 93 ТК РФ).

4.9. Работодатель обязан устанавливать режим неполного рабочего дня или недели по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителей) имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

4.10. В соответствии со ст. 93 ТК РФ работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.11. В условиях ненормированного рабочего дня, когда отдельные работники по распоряжению работодателя при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работают директор, заместитель директора по спортивной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части, инспектор по кадрам.

4.12. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 ТК РФ).

Время отдыха.

4.13. Работникам Учреждения предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), установленные Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (приложение № 2).

4.14. Нерабочими и праздничными днями являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.15. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания. Время начала и окончания перерыва определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (приложение № 2).

Отпуска.

4.16. Право на получение ежегодных отпусков имеет каждый работник. На период использования ежегодного отпуска, предусмотренного трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором Учреждения, за работником сохраняется его место работы (должность) и средний заработок.

4.17. Увольнение работника по инициативе работодателя возможно только по

возвращению работника из отпуска, за исключением случая полной ликвидации Учреждения.

4.18. Работодатель обязуется предоставлять работникам право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней; работникам младше 18 лет продолжительностью 31 календарный день согласно Трудовому Кодексу РФ.

4.19. Нерабочие праздничные дни, установленные трудовым законодательством РФ, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. 4.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков Учреждения, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива Учреждения, 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. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а так же не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.21. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы.

4.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Неиспользуемые отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

4.23. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.24. Работодатель обязуется предоставлять работникам право на использование ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в качестве компенсации за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в учреждениях города Заречного, финансируемых из местного бюджета.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам Учреждения с ненормированным рабочим днем:

- директор Учреждения, его заместители – 12 календарных дней;
- инспектор по кадрам – 8 календарных дней.

Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- согласно «Отраслевому соглашению по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации»

Федерации и Общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на 2018-2020 годы» от 06.03.2018:

- тренер (в том числе старший) – 10 календарных дней;
- инструктор-методист (в том числе старший) – 4 календарных дня;

• согласно пункту 2 статьи 348.10 Трудового Кодекса Российской Федерации:

- тренер (в том числе старший) - 4 календарных дня;
- спортсмен-инструктор – 4 календарных дня.

4.25. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в календарных днях и не может быть менее трёх календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период дополнительного отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск работникам суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем не предоставляется работникам, принятым на работу на условиях неполного рабочего времени.

4.26. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков производится согласно действующему законодательству РФ.

4.27.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам учреждения в случаях:

- участники Великой Отечественной Войны – до 35 календарных дней в году;
- рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- поездки на отдых, лечение в санатории, профилактории, по туристической путёвке, поездки к родственникам, свадебное путешествие – до 14 календарных дней.

5. Охрана труда

5.1. Работодатель обеспечивает и создает безопасные условия, отвечающие требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, а также несет ответственность в установленном законодательством порядке за возмещение вреда, причиненного работнику трудовым увечьем и профессиональным заболеванием.

5.2. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.3. Работник обязан:

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

5.4. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением приказом директора Учреждения назначается лицо, ответственное за соблюдение правил техники безопасности и норм охраны труда в учреждении.

5.5. Каждый работник Учреждения имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- 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;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

5.6. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

5.7. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.8. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.9. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.10. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

5.11. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

5.12. Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

6.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам Учреждения предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами РФ. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

7.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, в размерах предусмотренных Правительством РФ:

- 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 с ведома работодателя.

Возмещение расходов работнику связанных со служебной командировкой осуществляется за счет средств Учреждения в размерах предусмотренных действующим законодательством РФ.

7.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время

освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

7.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

7.5. К дополнительным отпускам, связанным с обучением, по соглашению работодателя и работника, могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

7.6. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

7.7. За работниками Учреждения, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией, а также при сокращении численности или штата работников, в соответствии с пунктом 4 статьи 7 Закона РФ от 14.07.1992г. № 3297-1 «О закрытом административно-территориальном образовании» сохраняются на период трудоустройства (но не более чем на шесть месяцев) средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия и непрерывный трудовой стаж.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

7.8. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

7.9. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая в период исполнения трудовых обязанностей 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.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

7.10. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

7.11. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.12. Работникам МБУ «СШ Русь» предоставляются и другие гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ.

8. Приложения к Коллективному договору

Приложение № 1 «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Русь» города Заречного Пензенской области».

Приложение № 2 «Правила внутреннего трудового распорядка работников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Русь» города Заречного Пензенской области».

Приложение № 3 «Перечень должностей работников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Русь» города Заречного Пензенской области с ненормированным рабочим днем».

Приложение № 4 «Перечень должностей работников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Русь» города Заречного Пензенской области с ненормированным рабочим днем, работа которых дает право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска следующей продолжительностью».

Приложение № 5 «Перечень должностей работников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Русь» города Заречного Пензенской области, имеющих право на ежегодный дополнительный отпуск следующей продолжительностью» (согласно «Отраслевому соглашению по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на 2018-2020 годы» от 06.03.2018). Приложение № 6 «Перечень должностей работников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Русь» города Заречного Пензенской области, имеющих право на ежегодный дополнительный отпуск, продолжительностью 4 календарных дня» (в соответствии с пунктом 2 статьи 348.10 Трудового Кодекса Российской Федерации).