

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Няндомская спортивная школа»  
на период с 01.05. 2023 по 30.04.2026 гг.

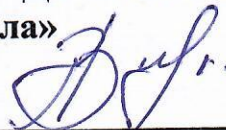
Директор  
МБУ ДО «Няндомская спортивная  
школа»



А.С. Зубов



Представитель  
Трудового коллектива  
МБУ ДО «Няндомская спортивная  
школа»



А.В. Добрецов

Коллективный договор принят  
на собрании Совета трудового коллектива  
протокол № 2 «26» апреля 2023 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ  
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
ДАТА 14.05.2023 ПОДПИСЬ  
№ 171



## Содержание и структура коллективного договора

1. Общие положения
2. Предмет договора

### 3. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем **муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Няндомская спортивная школа» (далее - Учреждение)**. Заключается на период с 01.05.2023 по 30.04.2026 годы.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в обеспечение социальных и трудовых гарантий работников, создание благоприятных условий деятельности работодателя, направленных на выполнение требований трудового законодательства и в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативно-правовыми актами РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с отраслевым положением оплаты труда.

1.3. Коллективный трудовой договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемые работниками и работодателем в лице руководителя учреждения (ст.40 ТК РФ).

1.5. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством и конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативно-правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяется представителями сторон.

1.7. Контроль над выполнением коллективного договора, осуществляет постоянно действующая, двухсторонняя комиссия.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании не реже одного раза в год.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных связанных с ними, соглашений, решаются трудовым коллективом совместно с работодателем.

1.9. Совет Трудового коллектива, является полномочным представительным органом работников учреждения, защищающим их

интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.10. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативно-правовыми актами всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу.

1.11. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники в лице представителя работников **Добрецова Александра Витальевича** и работодателя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Няндомская спортивная школа» в лице директора **Зубова Андрея Сергеевича**.

## 2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с Учреждением.

Работники избирают членов в Совет трудового коллектива, который, в свою очередь, направляет своего представителя для рабочих взаимоотношений с работодателем.

2.2. Формами участия работников в управлении Учреждением являются:

- проведение с представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития Учреждения;
- получение от работодателя **ежегодно** информации по вопросам:
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и др.

Представители работников имеют право также вносить по этим и другим вопросам соответствующие предложения и участвовать в их рассмотрении.

2.3. Коллективный договор действует в течение **3 (трёх) лет** со дня его подписания. Все приложения являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

2.4. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

2.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

При смене форм собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

2.6. Работодатель признаёт право работников, избранных в Совет трудового коллектива, представлять интересы всего коллектива при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения.

2.7. Представитель Совета трудового коллектива обязуется содействовать эффективной работе Учреждения.

2.8. Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению Учреждением.

### **3. Трудовые отношения**

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовыми договорами.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со ст. 58-59 ТК РФ.

3.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем тренировочной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 348.12 ТК РФ).

3.6. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

3.7. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

## **4. Оплата труда**

4.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.2. Оплата труда работников Учреждения производится на основании действующего Положения об оплате труда работников.

4.3. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 число текущего месяца.

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

4.5. Совет трудового коллектива обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам Учреждения.

4.6. Тренерам-преподавателям (труд которых оплачивается по часовой оплате) в случае, если занятия не были проведены по различным причинам (если они не были перенесены заранее на другое время с разрешения директора), часы занятий не оплачиваются.

4.7. Время простоя не по вине работника (отмена занятий из-за неблагоприятных погодных условий и т.д.) оплачивается для тренерско-преподавательского состава в размере 100% заработной платы при условии, что время простоя должно быть использовано тренером-преподавателем на ремонт инвентаря и оборудования, изучение методической литературы, анализ тренерской деятельности, в своем кабинете или на усмотрение администрации.

## **5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

5.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением Совета трудового коллектива.

5.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

5.3. Критерием массового увольнения считается увольнение по инициативе Работодателя за 30 календарных дней работников в количестве, которое соответствует 1 % и более от общего количества работников Учреждения.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. При планируемом массовом высвобождении работников, заблаговременно, но не позднее, чем за 3 месяца, представлять в Совет

трудового коллектива и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), список сокращаемых должностей и работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.4.2. При сокращении численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) предпринять следующие меры:

- использовать сокращение вакантных рабочих мест (после увольнения по собственному желанию, добровольного ухода на пенсию, увольнения работников, нарушивших трудовые обязанности т.п.);

- ограничить сверхурочную работу и внешнее совместительство;

- перейти на режим неполного рабочего времени;

- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;

- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по профессиям рабочих, являющихся вакантными.

5.4.3. Преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставлять:

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;

- работникам, супруг (а) которого уже является безработным (ой).

- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 2 года до ухода за пенсию);

- лицам, имеющим стаж работы в Учреждении более 15 лет.

5.4.4. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по её заявлению продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных категорий детей без матери (за исключением увольнения по пункту 1, пунктам 5-8, 10 и 11 ст.81 ТК РФ или п.2 ст.336 ТК).

5.4.5. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

5.4.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5.4.7. Предоставлять работникам, предупреждённым о сокращении, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.4.8. Предоставлять первоочередное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению штатов.

5.4.9. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению вопроса трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников.

5.4.10. Все действия работодателя по процедуре высвобождения работников Учреждения производятся согласно разделу III (глава 13) ТК РФ.

5.4.11. Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.3. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

6.4. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников.

6.5. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

6.6. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час 15 мин. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

6.7. Выходной день для тренерского и обслуживающего персонала устанавливается согласно расписанию тренировочных занятий, для остальных сотрудников выходные дни суббота и воскресенье.

6.8. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска работников Учреждения устанавливается **28** календарных дней, для педагогических работников **42** календарных дня.

Дополнительный оплачиваемый отпуск **16** календарных дней за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ).

6.9. Работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей вправе самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для других работников с ненормированным рабочим днём.

6.10. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, которые принимаются с учётом мнения Совета трудового коллектива Учреждения.

6.11. Работодатель обязуется предоставлять очередной оплачиваемый отпуск вне графика по желанию работника:

- при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, приобретённой по медицинским показаниям;

- мужу, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам.

6.12. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждённым работодателем с учётом Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

6.14. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется работникам согласно ст. 123 ТК РФ.

6.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, отпуска без сохранения заработной платы устанавливаются работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.16. Работникам, имеющим детей школьного возраста (1-5 класс), предоставляется дополнительный выходной день с сохранением заработной платы - 01 сентября для отправки ребёнка в школу.

6.17. Работник имеет право на **краткосрочный** отпуск с **частичной** оплатой в связи:

- со свадьбой работника - до 3 календарных дней;

- со смертью близких родственников - до 3 календарных дней;

- в связи с непредвиденными обстоятельствами - до 3 календарных дней.

6.18. Часть отпуска работников Учреждения, превышающая 28 календарных дней, а для педагогических работников превышающая 42 дня, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.19. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.20. Все действия работодателя по определению времени отдыха работникам Учреждения производятся согласно раздел V ТК РФ.

6.21. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

- обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников;

- устанавливает сокращённую продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ;

- устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ;



- уменьшает продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.22. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

6.23. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

6.24. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения Совета трудового коллектива.

6.25. Работа в выходной или нерабочий праздничный день работникам 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, в соответствии со ст.153 ТК РФ. По желанию работника другой день отдыха предоставляется либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

6.26. Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора Учреждения.

6.27. Для работников Учреждения, не относящихся к педагогическим работникам, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

6.28. В рабочее время тренеров-преподавателей (в том числе старших тренеров-преподавателей), осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерско-преподавательская работа, индивидуальная работа со спортсменами, 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 спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

6.29. Конкретная продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок в Учреждении определяются правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

6.30. Тренерам-преподавателям (в том числе старших тренеров), осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 36 часов в неделю при ставке заработной платы за норму часов непосредственно тренерско-преподавательской работы 18 часов в неделю.

6.31. За тренерско-преподавательскую работу, выполняемую работником, с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

6.32. Объем тренерско-преподавательской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается приказом Учреждения. Предварительная расстановка тренерско-преподавательских кадров по согласованию с тренерско-преподавательскими советами производится в апреле-мае, тарификация - в июне.

6.33. Объем тренерско-преподавательской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Распределение рабочей нагрузки тренеров-преподавателей производится, исходя из количества часов по учебно-тренировочному плану, обеспеченности тренерско-преподавательскими кадрами.

6.34. Ознакомление тренеров-преподавателей с нагрузкой на новый спортивный сезон (год) производится до их ухода в очередной оплачиваемый отпуск.

6.35. При распределении рабочей нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности групп и объёма нагрузки;
- необходимость предоставления условий специалистам после окончания ими учебного заведения для набора спортсменов в соответствии с рабочей нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность объёма рабочей нагрузки на протяжении всего года спортивной подготовки;
- уменьшение рабочей нагрузки возможно в случае уменьшения количества часов по тренировочным планам и программам, сокращения групп.

6.36. Объем тренерско-преподавательской нагрузки работников, установленный на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (учебно-тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

6.37. Об изменениях объема тренерско-преподавательской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6.38. Учебно-тренировочная нагрузка тренеров-преподавателей (в том числе старших тренеров-преподавателей), находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.

6.39. Повышение оплаты труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.40. Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

6.41. Установленные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда соответствующих работников результатами специальной оценки условий труда, что подтверждается планом мероприятий по улучшению условий труда, актами выполненных работ, другими документами.

6.42. В целях обеспечения качественного оказания услуг (выполнения работ) трудовые отношения с работниками Учреждения оформляются по трудовому договору, основанному на принципах «эффективного контракта».

6.43. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях предусмотрены ст. 113 ТК РФ.

6.44. Тренировочная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни планируется не позднее одного месяца до проведения физкультурных и (или) спортивных мероприятий.

6.45. Привлечение работников Учреждения к работе во время тренировочных сборов, определяется в соответствии приказом директора и действующим законодательством РФ.

6.46. Продолжительность рабочего дня в каникулярное время спортсменов устанавливается соответственно нагрузке, установленной при тарификации.

6.47. При необходимости, работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) по согласованию и на основании приказа работодателя согласно перечню должностей.

6.48. По заявлению работника сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ, предоставляется:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, повредившим здоровье в период работы в Учреждении вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания;
- работникам, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется заключение о неблагоприятных условиях труда.

## **7. Развитие профессионализма, профессиональной подготовки и переподготовки кадров**

7.1. В целях развития профессионализма профессиональной подготовки и переподготовки кадров работодатель обязуется:

7.1.1. Формировать пакет документов и систематически направлять работников для прохождения повышения квалификации, профессиональной переподготовки в сроки, установленные законодательством РФ.

7.1.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам в соответствии с нормами ТК РФ (ст. ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ) при получении ими профессионального и дополнительного образования, соответствующего уровню необходимой квалификации по должности, в которой трудоустроен или желает трудоустроиться работник Учреждения.

7.1.3. Развивать и способствовать упрочению сотрудничества с учреждениями профессионального образования, в том числе дополнительного.

## **8. Социальные льготы, гарантии и компенсации**

8.1. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда.

8.2. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива предоставляет работникам социальные льготы и гарантии в пределах средств, имеющихся в Учреждении:

8.2.1. Выплату материальной помощи по личному заявлению в следующих случаях:

- на похороны близкого родственника работника;
- при краже, пожаре и ином бедствии;
- при рождении ребенка;

8.2.2. Тренерско-преподавательскому составу и иным работникам Учреждения за счет бюджетных ассигнований соответствующих бюджетов предоставляются:

1) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течении года;

2) единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья, в соответствии со ст. 38 Закона Архангельской области от 02.07.2013 № 712-41-03 «Об образовании в Архангельской области».

Примечание: данный пункт вступает в силу с 1 января 2024 года, после принятия бюджета на 2024 год.

8.3. Перечень социальных гарантий и компенсаций формируется исходя из финансовых возможностей Учреждения путем внесения изменений в настоящий коллективный договор по решению общего собрания Учреждения.

8.4. Предоставление необходимой документации для организации отдыха и оздоровления детей работников в летний период.

8.5. Премирование работников из имеющейся экономии средств фонда оплаты труда за высокую результативность.

## **9. Социальное страхование, медицинское обслуживание работников**

9.1. Учреждение обязуется:

9.1.1. Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (ежегодных) медицинских осмотров (обследований, диспансеризаций) всех работников Учреждения.

9.1.2. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды, гарантируя тем самым социальные выплаты работникам Учреждения.

9.1.3. Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ.

## 10. Охрана труда

10.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:

10.1.1. Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения с учётом мнения Совета трудового коллектива (ст. 190 ТК РФ).

10.1.2. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

10.1.3. Организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

10.1.4. Обеспечить прохождение инструктажа по охране труда;

10.1.5. Разрабатывать и утверждать план (соглашение) мероприятий по охране труда для работников с учётом мнения уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

10.1.6. Выделять на мероприятия по охране труда финансовые средства, предусмотренные планом;

10.1.7. Обеспечить и организовать, обучение работников охране труда с получением соответствующего документа Государственного образца;

10.1.8. Проводить инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, на начало года спортивной подготовки;

10.1.9. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществление технологических процессов, а также применяемых инструментов;

10.1.10. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

10.1.11. Обеспечить 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;

10.1.12. Организовывать расследование и учёт в установленном ТК РФ, другими ФЗ и иными нормативно-правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

10.1.13. Образовать комиссию по расследованию причин травмы и оформление акта формы Н-1 по каждому несчастному случаю в Учреждении;

10.1.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда и противопожарной безопасности.

10.1.15. Обеспечить гарантии права работника на охрану труда, предусмотренные Федеральным Законом «Об основах охраны труда в РФ»,

Трудовым кодексом РФ и Законодательством Архангельской области об охране труда в Архангельской области.

10.2. Стороны договорились что:

В случаях невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате которых создаётся реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний в праве отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и представительный орган работников.

**ОТКАЗ ОТ РАБОТЫ ПОСЛЕ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ НЕ ВЛЕЧЁТ ЗА СОБОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА.**

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

10.2.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

10.2.2. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

10.2.3. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

10.2.4. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

10.2.5. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

10.2.6. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.2.7. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов РФ.

10.2.8. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

10.2.9. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

10.2.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

10.2.11. Проводить расследования и учет несчастных случаев, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.2.12. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

10.2.13. Осуществлять постоянный контроль над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.2.14. Незамедлительно выполнять требования Совета трудового коллектива об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

10.2.15. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

10.2.16. Рассматривать на паритетных началах совместно с Советом трудового коллектива споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

10.2.17. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

10.2.18. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

## **11. Разрешение трудовых споров**

11.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам.



11.2. Стороны договорились по мере необходимости проводить обучение членов комиссии по трудовым спорам, оказывать помощь в организации их работы.

11.3. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

11.4. Требования, выдвинутые работниками и(или) представительным органом работников формируются и утверждаются на общем собрании работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

## **12. Заключительные положения**

12.1. Стороны, подписавшие договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

12.2. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 3 (трех) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.3. Настоящий договор заключен на срок 3 года, вступает в силу со дня подписания и действует в течении всего срока. По истечении этого срока действие коллективного договора продлевается до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят и не дополнят настоящий, но не более чем на 3 года.

12.4. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

12.5. Подписанный сторонами коллективный направляется работодателем (представителем работодателя) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.6. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

12.7. Контроль над выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ. Совет трудового коллектива работников в целях контроля выполнения коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её, при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся один раз в год на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и Совета трудового коллектива.

12.8. За нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, стороны несут ответственность согласно действующему законодательству.