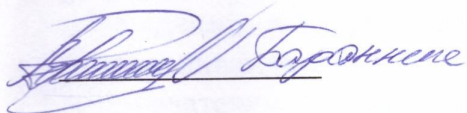


СОГЛАСОВАНО

Председатель общего собрания  
трудового коллектива  
ГБУ СК «Комплексная спортивная  
школа»



«26» 08 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ СК «Комплексная  
спортивная школа»



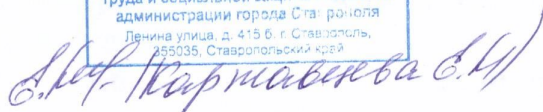
Т.В. Савельева

«26» 08 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
Государственного бюджетного учреждения  
Ставропольского края «Комплексная спортивная школа»  
на 2022 - 2024 годы

Зарегистрирован в органе  
по труду

Администрация города Ставрополя  
№ 323 Комитет 02.09.2022  
труда и социальной защиты населения  
администрации города Ставрополя  
Ленина улица, д. 415 б. г. Ставрополь,  
355035, Ставропольский край



## 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Ставропольского края «Комплексная спортивная школа» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Коллективного договора являются: государственное бюджетное учреждение Ставропольского края «Комплексная спортивная школа», именуемое далее «Учреждение, Работодатель», в лице директора Савельевой Татьяны Васильевны действующего на основании Устава, и работники государственного бюджетного учреждения Ставропольского края «Комплексная спортивная школа», единственным уполномоченным представителем которых является общее собрание трудового коллектива государственного бюджетного учреждения Ставропольского края «Комплексная спортивная школа» (далее – общее собрание) в лице представителя инженера Баранник Евгения Михайловича.

1.2. Коллективный договор заключен в целях:

- определения взаимных обязательств работодателя и работников в социально-трудовой сфере;
- установления дополнительных социально-экономических льгот, гарантий и компенсаций;
- поддержания достойного уровня жизни работников и членов их семей;
- обеспечения эффективной работы учреждения и благоприятных условий труда;
- улучшения качества работы работников и повышение конкурентоспособности учреждения;
- создания более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством;
- поддержания благоприятного психологического климата в учреждении;
- обеспечения защиты трудовых, социально-экономических и профессиональных прав, законных интересов работника учреждения.

Все приложения к коллективному договору являются его составной частью и обязательны к выполнению.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения

1.4. Коллективный договор заключен на период 2022-2024 годов, вступает в силу с момента его подписания и действует до 26 августа 2024 года.

1.5. Стороны обеспечивают доведение содержания коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение месяца со дня его подписания.

1.6 Коллективный договор не ухудшает условия труда и социальные гарантии для работников по сравнению с законодательством и не противоречит

им. В случае принятия нормативного акта, ухудшающего положение работника по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют условия коллективного договора.

1.7. Работники Учреждения уполномочивают:

- общее собрание быть представителем интересов работников Учреждения, как при заключении настоящего Договора, так и при внесении изменений и дополнений к нему, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров с работодателем; осуществлять контроль за выполнением обязательств сторон в период действия настоящего коллективного договора; представлять интересы работников Учреждения по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости работников Учреждения, условий и охраны труда и т.д.;

- председателя общего собрания подписать от имени работников Учреждения настоящий коллективный договор с работодателем.

1.8. Работодатель признаёт общее собрание единственным полномочным представителем работников, являющимся выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех работников Учреждения, которые уполномочили его подписать от их имени настоящий договор.

1.9. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договорённости. При наступлении условий, требующих внесения изменений и дополнений, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.10. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании.

1.11. Принятые изменения и дополнения, оформляются приложением к коллективному договору, проходят уведомительную регистрацию, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работникам учреждения.

1.12. Стороны не вправе в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Решение о продлении срока действия коллективного договора принимается общим собранием не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действующего коллективного договора. Продление коллективного договора, возможно на срок не более трёх лет.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменение типа государственного учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

1.15. В случае реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. Выполнение обязательств по коллективному договору возлагается на правопреемников в соответствии с законодательством РФ.

1.16. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.17. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из договаривающихся сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия, действующего на срок до трех лет.

1.18. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

## **2. Трудовой договор**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). 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 также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

2.3. Работодатель заключает трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. При заключении трудового договора с работником работодатель обязан ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.4. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

2.5. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.6. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре следует обязательно указать на то, что работа является работой по совместительству (ст. 282 ТК РФ).

2.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (ст. 70 ТК РФ).

2.8. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

### **3. Оплата и нормирование труда**

3.1. Стороны признают, что основой кадрового укрепления учреждения является создание стабильного материального положения работников.

3.2. Оплата труда работников учреждения производится на основании Положения об оплате труда работников учреждения.

3.3. Заработная плата труда работников учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.4. Экономия средств фонда оплаты труда может использоваться на премирование и оказание материальной помощи работникам учреждения в соответствии с Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам учреждения.

3.5. В случае получения работником учреждения дисциплинарного взыскания, премиальные выплаты ему не производятся. Выплаты за качество выполняемых работ, выплачиваемые к должностному окладу, в случае получения работником дисциплинарного взыскания, устанавливаются в размере до 1,8 кратного размера оклада, для заместителей директора до 1,3 кратного размера оклада.

3.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размере, устанавливаемом по соглашению сторон трудового договора.

3.7. В целях снижения социальной напряженности среди работников учреждения прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся установления порядка и условий оплаты труда.

3.8. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза: 20-го числа расчетного месяца (за первую половину месяца – аванс в размере 50 % зарплаты) и 5-го числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за расчетным месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, оплата труда производится накануне (ст. 136 ТК РФ).

3.9. Работодатель своевременно и в полном объеме выплачивает заработную плату работникам учреждения путем перечисления на указанный работником счёт в банке.

3.10. Размер заработной платы за первую половину месяца производится за фактически отработанное время.

3.11. За день до перечисления заработной платы в письменной форме

расчётный лист) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающийся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей перечислению (ст. 136 ТК РФ).

3.12. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

3.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

3.14. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

3.15. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.16. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с требованиями законодательства и по результатам специальной оценки условий труда.

3.17. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

3.18. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.19. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

3.20. В целях материальной поддержки тренеров, у которых в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до

достижения им возраста трёх лет;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию, истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации, для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

В случае истечения у тренера перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более двух лет.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление тренера, поданное работодателю и копии документов, подтверждающие данное основание.

3.21. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создается комиссия в составе представителей работодателя и работников. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии проводятся в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

3.22. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности); работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

3.23. Вновь принятым работникам сроком на месяц устанавливать персональный повышающий коэффициент за качество выполняемой работы в размере не больше 1,5.

3.24. Заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть меньше МРОТ.

Работодатель обязан:

3.25. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в двойном размере. Часовую ставку для расчета считать исходя из месячной нормы рабочего времени по производственному календарю.

3.26. По желанию работника предоставлять другой день отдыха. В этом случае оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день

производить в одинарном размере, день отдыха оплате не подлежит.

#### **4. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

4.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

4.2. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 164-188 ТК РФ).

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

4.3. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

4.4. Работодатель обязуется предоставлять работникам, на основании письменного заявления, дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам:

4.4.1 с сохранением средней заработной платы:

- с рождением ребенка (отцу) - 2 календарных дня в течение 7 дней от даты рождения ребенка;

- с призывом на военную службу сына — 2 календарных дня до, в день или в первый день после наступления события;

- с регистрацией брака работника—3 календарных дня до, в день, в первый день после наступления события;

- со смертью близких родственников (супруга, детей, родителей, в том числе родителей супруга, родных сестер, братьев, бабушки и дедушки) — 3 календарных дня;

- для сопровождения детей на «День знаний» и «Последний звонок» - 1 календарный день в день наступления события для учащихся 1 и 11 классов;

- по случаю юбилейной даты 1 календарный день в день наступления события.

- Юбилеям (50, 55, 60, 65-летием) производить единовременную выплату при стаже работы в учреждение:

  - до одного года - один должностной оклад;

  - свыше одного года - два должностных оклада;

#### **4.5. Работодатель обязан:**

4.6. Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением штата, предоставлять преимущественное право на возвращение и занятие открывшихся вакансий.

4.7. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

Работодатель гарантирует:

4.8. Организацию оздоровительного отдыха для работников, в связи с этим, работники имеют право бесплатного посещения тренажерного зала.



## 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от должности, условий труда и других факторов (ст.91 ТК РФ), условиями трудового договора, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1), графиками сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

Для всех работников (кроме медиков) устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю. Медицинским работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели 39 часов.

5.2. Для обеспечения оптимальной работоспособности и сохранения здоровья пользователей персональных компьютеров в течение рабочего дня устанавливаются технические перерывы: с 10 час. 30 мин. до 10 час. 45 мин; – с 16 час. 30 мин. до 16 час. 45 мин.

5.3. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания. Начало перерыва, его продолжительность и окончание устанавливаются в соответствии с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы.

5.4. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников составляет 28 календарных дней, инвалидов — 30 дней. Тренерам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 4 календарных дней (ст. 348.10 ТК РФ).

5.5. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в размере:

- Директор - 4 дней;
- Заместитель директора по общим вопросам - 3 дней.

5.6. Нерабочие праздничные дни, приходящие на период отпуска, в число календарных дней отпуска не входят и не оплачиваются. Все виды дополнительных отпусков суммируются с основным отпуском.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.8. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

5.9. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.10. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Возможно перенесение отпуска на другое время по заявлению работника с согласия работодателя (по семейным обстоятельствам).

5.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.12. По соглашению между работником (с письменного согласия) и руководителем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случае временной нетрудоспособности работника.

5.14. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, в других случаях привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

## **6. Высвобождение работников и содействие занятости**

6.1. Работодатель обязан своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставить органам службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

6.2. Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве: 10 работников и более в течение 30 дней, при численности занятых от 20 до 100 работающих; 10% работников и более в течение 60 календарных дней.

6.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также:

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее пяти лет;

- одинокие матери и отцы, имеющие детей в возрасте до 16 лет;

6.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

6.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

6.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.7. Работодатель обязуется:

- обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации, работодатель обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу при наличии его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;

- обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

- эффективно использовать кадровые ресурсы.

## **7. Повышение квалификации и профессиональная подготовка (переподготовка работников)**

7.1. Работодатель обязуется осуществлять подготовку основных работников с периодичностью один раз в 5 лет в общеобразовательных организациях дополнительного профессионального образования, имеющих соответствующую лицензию, на основании договоров оказания услуг.

Работники организации, осуществляющие спортивную подготовку по совместительству, проходят обучение за свой счет.

7.2. Работодатель направляет работников на различные конференции, семинары для выступлений и обмена опытом, содействует в обобщении опыта тренеров, подготовки их собственных публикаций и пособий к печати.

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

## **8. Аттестация работников**

8.1. Аттестация работников призвана способствовать повышению уровня профессионального мастерства и компетенции, квалификации, улучшению качества и эффективности работы руководителей, тренеров и иных специалистов, оптимальной расстановки кадров, заинтересованности работников в результатах труда, приведения в соответствие наименований должностей работников с квалификационными требованиями по должности.

8.2. Аттестация тренеров проводится в соответствии с Положением о проведении аттестации тренеров, осуществляющих спортивную подготовку в ГБУ СК «Комплексная спортивная школа».

8.3. Аттестации не подлежат:

- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

8.4. По результатам аттестации оплата труда тренерского состава учреждения, установленная по ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией.

8.5. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

## 9. Охрана труда

9.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний ежегодно заключается Соглашение по охране труда и технике безопасности (Приложение № 2).

9.2. В соответствии с ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников возлагаются на руководителя учреждения.

Руководитель обязуется обеспечить:

9.3. Соответствующие требованиям охраны труда безопасные условия труда на каждом рабочем месте.

9.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ.

9.5. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда.

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

9.7. Проведение за счет средств работодателя обязательных периодических медицинских осмотров.

9.8. Предоставление органам государственного управления охраной труда, необходимую информацию о состоянии охраны труда в учреждении.

9.9. Расследование и учет в установленном порядке ТК РФ и иными нормативными правовыми актами несчастных случаев на производстве.

9.10. Ознакомление работников, и вновь поступающих работников с требованиями охраны труда.

9.11. Разработку и утверждение по согласованию с общим собранием трудового коллектива инструкций по охране труда рабочих мест (ст.212 ТК

РФ). Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.12. Своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства.

9.13. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения:

- сохранение места работы (должность) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ);

- гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- организация проведения специальной оценки условий труда работников учреждения;

- прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за счет средств работодателя;

Стороны договорились:

9.14. Создать комиссию по охране труда на паритетной основе, в которую входят представители работодателя (ст. 218 ТК РФ).

9.15. Контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в учреждении.

9.16. Систематически обучать и проводить проверку знаний работников учреждения по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности.

9.17. Ежегодно разрабатывать и заключать Соглашение по охране труда в учреждении.

9.18. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

## **10. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

10.1. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания.

10.2. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.3. В течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное

уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

10.4. Изменения и дополнения разделов договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

10.5. Если стороны не достигли согласия по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, то стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

10.6. В случае возникновения разногласий при принятии Коллективного договора, внесении в него изменений и дополнений, а также при исполнении условий Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации для разрешения коллективного трудового спора.

### **11. Заключительные положения**

11.1. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно работодателем и общим собранием в строгом соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим договором.

11.2. В случае возникновения трудовых споров стороны обязуются способствовать их разрешению в соответствии с трудовым законодательством РФ.

11.3. Стороны признают необходимость обязательного пересмотра пунктов настоящего Договора в случае, если они противоречат нормам законодательства РФ или изменившимися условиями финансирования учреждения.

11.4. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

11.5. Работодатель и работники несут ответственность по основаниям и в порядке, предусмотренном соответствующим законодательством РФ.

Настоящий коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива протокол № 1 от «26» августа 2022 года