

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Детско – юношеская спортивная школа»  
Чаплыгинского муниципального района Липецкой области

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ОБЩИМ СОБРАНИЕМ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Детско – юношеская спортивная школа»  
на 2019 – 2021 годы.

Срок действия договора с « 30 » ноября 2019 г. по « 29 » ноября 2022 г.

От работодателя:

Директор  
Детско-юношеской спортивной школы  
г. Чаплыгин  
Сидорачев В.Н.

М.П.



От работников:

Председатель общего собрания  
трудоу коллектива  
Детско-юношеской спортивной школы  
Глухов В.В.

М.П.

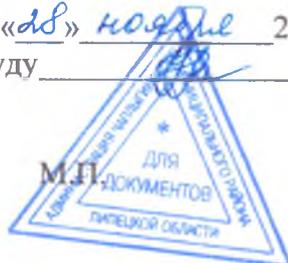


Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду администрации Чаплыгинского муниципального района  
Липецкой области.

В деле 53 листов.

Регистрационный № 105 от «28» ноября 2019 г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_ Н.К.Верёвкина



## Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детско – юношеская спортивная школа».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения ДО (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – тренера – преподавателя Глухова В.В.;
- работодатель в лице его представителя – директора МБУ ДО ДЮСШ Моргачева В.Н..

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
- 2) Положение об оплате труда работников учреждения.
- 3) Положение о надбавках стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ДЮСШ».
- 4) Положение о премировании работников МБУ ДО «ДЮСШ».
- 5) Положение «Об оказании платных дополнительных образовательных и прочих услуг в МБУ ДО «ДЮСШ»
- 6) Соглашение по охране труда.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через общее собрание трудового коллектива:

- согласование с общим собранием трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.55 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## II. Трудовой договор

2.1. 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, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на

неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работником в соответствии с п. 27 Типового положения об учреждении ДО устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров – преподавателей дополнительного образования и других работников, ведущих преподавательскую работу по основной работе, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с общим собранием коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении тренерам – преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленной тренерам – преподавателям в начале учебного года, не может быть

уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки тренерам – преподавателям больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если тренера - преподавателя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка тренерам - преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на основании соглашения и передается на этот период для выполнения другими педагогам.

2.9. Учебная нагрузка на их выходные у каждого конкретного тренера – преподавателя в нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера – преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

2.10.1. по взаимному согласию сторон;

2.10.2. по инициативе работодателя в случаях:

2.10.2.1. сокращения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;-

2.10.2.2. когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в

в той же местности на срок до одного месяца (отмена  
выгодными условиями, карантином и в других случаях);

на работе тренера - преподавателя, ранее выполнявшего эту

работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком  
в возрасте трех лет, или после окончания этого отпуска.

в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по  
согласию работника не требуется.

По инициативе работодателя изменение существенных условий трудо-  
вого договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с  
организационных или технологических условий труда (изменение  
количества обучающихся (воспитанников), изменение количества  
учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности  
и также изменение образовательных программ и т.д.) при про-  
должении работы без изменения его трудовой функции (работы по  
специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

Изменение учебного года изменение существенных условий трудового догово-  
ра допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятель-  
ствами от воли сторон.

Изменение существенных условий трудового договора работник  
предупрежден работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2  
недели (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при из-  
менении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положени-  
ем о труде (приложение № 2).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то ра-  
ботодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учре-  
ждении соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключе-  
нии трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим

коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию с общим собранием коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального

профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять общее собрание трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

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

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

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. 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 предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4.5.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с общим собранием коллектива, а также условиями трудового договора, должностными обязанностями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3. Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени - 18 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 287 ТК РФ).

4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работы.

5. Частичное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

а) по соглашению между работником и работодателем;  
б) беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренеров - преподавателей.

Расписание занятий согласуется с общим собранием трудового коллектива.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), тренер – преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) общего собрания трудового коллектива 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.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять работникам свободные от работы дни с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения детей - первоклассников в школу – 1 рабочий день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 рабочих дня;
- для проводов детей в армию – 1 рабочий день;
- в случае свадьбы работника - 3 рабочих дня;
- в случае свадьбы детей работника - 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 рабочих дня.

5.13. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения.

5.14. Предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков при предъявлении им путёвки на санаторно-курортное лечение.

5.15. Общими выходными днями для административно - педагогического и вспомогательного персонала являются суббота и воскресенье. Выходные дни преподавателей дополнительного образования определяются индивидуальным расписанием занятий каждого работника и не могут быть менее одного дня в неделю.

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в

выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1).

5.17. Дежурство педагогических работников по учреждению осуществляется в соответствии с приказом по учреждению и графиком дежурств.

5.18. Для руководителя учреждения устанавливается ненормированный рабочий день.

5.19.1. Работникам, не имеющим в течение учебного года больничных листов, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 3-х календарных дней.

5.19.2. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 8 календарных дней.

В случае, когда руководитель по уважительным причинам не имеет возможности предоставить такой отпуск, переработка сверх нормативной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

5.20. Дополнительные отпуска с письменного согласия работника могут быть присоединены к основному отпуску.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Отраслевой оплаты труда.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 числа текущего месяца, следующего за отработанное время.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение № 2) и включает в се-

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Отраслевой оплатой труда;

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и включенных в круг основных обязанностей работника.

6.6. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в архиве учреждения, или со дня представления документа о стаже, дающем право на изменение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения квалификационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

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

6.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу по должности штатной должности (включая тренеров – преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные

6.8. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых плата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.9 Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **VII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 6) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

- 8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работника учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с общим собранием коллектива (ст. 212 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены общего собрания трудового коллектива.

8.11. Осуществлять совместно с общим собранием трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.12. Обеспечить прохождение бесплатных 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.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются с работодателем. ТК РФ ст. 185.1 Гарантии работникам при прохождении диспансеризации (введена Федеральным законом от 03.10.20018 № 353-ФЗ)

8.13. Содействовать в проведении иммунизации работающих в объеме национального календаря профилактических прививок и прививок по эпидемическим показаниям (дифтерия, столбняк, корь, краснуха, грипп, вирусный гепатит В и т.д.)

8.14. Проводить информационно-образовательные мероприятия по ВИЧ/СПИДу в сфере труда «Узнай об этом на работе».

8.15. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, ходатайствовать перед комиссией по социальному страхованию отдела народного образования о выделении санаторных детских путевок.

8.16. В случае грубых нарушений со стороны администрации нормативных требований и условий работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечение средствами индивидуальной защиты, в результате чего создаётся реальная угроза жизни, работоспособности или здоровья работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению нарушений.

Отказ возможен после консультации с представителем общего собрания коллектива и официального (за один день) уведомления работником администрации об отказе от работы. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечёт за собой ответственности для работника, а за ним сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднемесячного заработка.

## **VIII. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

9. Стороны договорились, что:

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

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

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

9.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

## Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда работников МБУ ДО «ДЮСШ».
3. Положение о надбавках стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ДЮСШ»
4. Положение о премировании работников МБУ ДО «ДЮСШ».
5. Положение «Об оказании платных дополнительного образования и прочих услуг в МБУ ДО «ДЮСШ».
6. Соглашение по охране труда.