

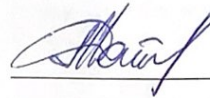
От работодателя:
Директор МАУДО «СШ № 3»

 И.Ю. Тимофеев

« ____ » июня 2024 года

М.П.

От работников:
Представитель трудового коллектива
МАУДО «СШ № 3»

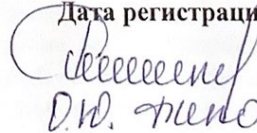
 А.А. Расторгуев

« ____ » июня 2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
Великого Новгорода «Спортивная школа № 3»
на период с 01.07.2024 по 30.06.2027

Принят на Общем собрании
трудового коллектива
МАУДО «СШ № 3»
25 июня 2024 года. Протокол № 2

Регистрационный номер 49
Дата регистрации 24.06.24


Д.Ю. Тимонова

Великий Новгород
2024 год

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – договор) разработан и заключен в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации, регулирующими социально – трудовые отношения и Уставом муниципального автономного учреждения дополнительного образования Великого Новгорода «Спортивная школа № 3» (далее – МАУДО «СШ № 3»).

Договор регулирует отношения сторон в области организации условий и оплаты труда, обеспечения занятости, предоставления льгот работникам.

1.2. Работники Учреждения общим собранием трудового коллектива выбирают своего представителя и наделяют его правом заключить коллективный договор и представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств сторон в период действия коллективного договора.

1.3. Сторонами настоящего договора являются: МАУДО «СШ № 3» в лице директора И.Ю. Тимофеева, именуемый в дальнейшем «Работодатель», и работники МАУДО «СШ № 3» в лице представителя трудового коллектива МАУДО «СШ № 3» - А.А. Расторгуева (далее Представитель).

1.4. Настоящий договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками МАУДО «СШ № 3»

Приложения к договору, согласованные и подписанные сторонами, являются его неотъемлемой частью.

1.5. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и оплате труда, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам МАУДО «СШ № 3»

1.6. В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.7. Работодатель признает представителя выборного органа первичной профсоюзной организации МАУДО «СШ № 3», поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях.

Представитель обязуется содействовать эффективной работе учреждения.

1.8. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

1.8.1. Практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности участников трудовых отношений.

1.8.2. Создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности Учреждения, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации Учреждения.

1.8.3. Создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

1.8.4. Формирования у работников корпоративного стиля поведения.

1.8.5. Создания условий, способствующих повышению безопасности труда.

1.9. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения, с которыми заключен трудовой договор на определенный срок или бессрочно.

Данный коллективный договор не распространяет свое действие на отношения, связанные с исполнением гражданско-правовых договоров.

1.10. При реорганизации или смене формы собственности МАУДО «СШ № 3» любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового договора или продлении прежнего на срок до трёх лет.

1.11. Изменения и дополнения договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон.

Инициатором изменений и дополнений может быть любая сторона в порядке, установленном для его заключения (статьи 40, 44 Трудового кодекса РФ).

1.12. Настоящий договор заключен на 3 года и вступает в силу с 1 июля 2024 года. Стороны имеют право продлить действие договора на срок не более 3 лет (статья 43 Трудового кодекса РФ).

1.13. При приеме на работу новых членов коллектива, работодатель в обязательном порядке знакомит их с договором либо самостоятельно, либо посредством представителя.

1.14. Выплаты, предусмотренные настоящим договором, предоставляются при наличии средств у Учреждения и в пределах утвержденных бюджетов.

1.15. Коллективный договор, изменения и дополнения к нему в течение 7 (семи) дней со дня подписания направляются Учреждением на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление в силу настоящего коллективного договора, изменений и дополнений к нему не зависит от факта их уведомительной регистрации.

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

Раздел 2. Трудовой договор (прием на работу, увольнение), повышение квалификации работников

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

2.2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать положение работника, определенное законодательством о труде и настоящим договором.

2.3. Трудовой договор в Учреждении может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 (пяти) лет. 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.

Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.4. Условия трудового договора при его заключении определяются Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашением сторон.

2.5. При заключении трудового договора с педагогическими работниками необходимо руководствоваться главой 52 Трудового кодекса РФ.

2.6. В случае противоречия условий договора и индивидуальных трудовых договоров, заключенных с работниками, на которых распространяется действие договора, или присоединившимися к договору после его заключения, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

2.7. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об

испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Статья 70 ТК РФ определяет круг лиц, которым испытание при приеме на работу не может быть установлено.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя и главного бухгалтера - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.11 Все вопросы, связанные с возможным сокращением штатов работников, рассматриваются работодателем совместно с Представителем. О предстоящем высвобождении работников работодатель обязан письменно известить

Представителя не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца.

2.12. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением штатов работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения, но с письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации, рассчитанной в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса РФ.

2.13. Работодатель обязуется:

2.13.1. предоставлять Представителю заблаговременно, то есть за 2 месяца, а при массовом сокращении за 3 месяца, проекты приказов по сокращению численности или штата, планы графиков высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий;

2.13.2. производить при необходимости сокращение численности работников за счет ликвидации вакансий, увольнения временных работников и лиц, работающих по совместительству;

2.13.3. производить увольнение работников по инициативе администрации в связи с сокращением штата с предварительного согласия Представителя;

2.13.4. оказывать работнику содействие в повышении квалификации.

2.14. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

2.15. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случая ликвидации организации.

2.16. Работодатель при необходимости производит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников определяется работодателем. Работодатель не препятствует обучению с отрывом от производства и предоставляет отпуска и другие льготы в порядке, установленном законодательством для работников, обучающихся в высших или средних учебных заведениях.

Раздел 3. Рабочее время, время отдыха

3.1. Рабочее время – это 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.

Продолжительность и режим рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАУДО «СП № 3» (Приложение № 1).

3.2. В рабочее время включаются периоды выполнения как основных, так и подготовительно-заключительных операций (получение инструктажа, инструмента, материалов, ознакомление с документацией, подготовка и уборка рабочего места и т.п.), а также регламентированные перерывы во время рабочего дня.

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

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

3.6. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ, а в иных случаях – также с учетом мнения профсоюза.

Работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам с письменного согласия последнего в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, а в иных случаях – также с учетом мнения профсоюза. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника не должна превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.7. Сокращенное рабочее время для отдельных категорий работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством и на основании результатов аттестации рабочих мест.

3.8. По графику сменности работают сторожа и операторы котельной (электрической), графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Ведется суммированный учет рабочего времени. Учетный период – 1 год.

3.9. В случае наступления нетрудоспособности Работник должен оповестить об этом непосредственного руководителя или иного представителя Работодателя в этот же день, по возможности до начала работы. В случае отсутствия такой возможности Работник должен оповестить непосредственного руководителя или иного представителя Работодателя в максимально короткие сроки.

3.10. Учет рабочего времени осуществляется по табелю.

3.11. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника (за исключением случаев, когда такое согласие не требуется в соответствии с Трудовым Кодексом).

3.12. Сверхурочная работа – работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя, за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

3.13. Привлечение работника к сверхурочной работе и работе в выходной день оформляется приказом Работодателя.

3.14. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.15. Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка МАУДО «СШ № 3». На работах, где по условиям предоставления перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

3.16. Работодатель обязуется предоставлять сотрудникам ежегодные отпуска в соответствии с утвержденными графиками отпусков.

3.17. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременности и родам, ему предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от времени его непрерывной работы в Учреждении.

3.18. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней

3.19. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется педагогическим работникам (постановление Правительства РФ от 21.02.2022 № 225) из числа сотрудников МАУДО «СШ № 3» (директор, заместитель директора образовательной организации тренер – преподаватель, инструктор – методист и пр.).

3.20. В соответствии со ст. 262.1 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

3.21. В соответствии со ст. 262.2 ТК РФ работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.22. Работодатель обязуется разрабатывать график отпусков с учетом мнения Представителя, знакомить работников с графиком отпусков не позднее, чем за 2 недели до начала нового календарного года.

3.23. Представитель обязуется контролировать выполнение Работодателем графика отпусков работников.

3.24. Работодатель в праве отозвать работника из отпуска только в исключительных случаях и только по соглашению с работником.

3.25. В соответствии со ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.26. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного

исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

3.27. В соответствии со ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Раздел 4. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников

4.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

4.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

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

4.4. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
- повышать квалификацию работников в соответствии с действующим законодательством;
- в случае высвобождения работников и одноименного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- организовывать проведение аттестации работников и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 5. Оплата труда, гарантии и компенсации

5.1. Оплата труда в Учреждении устанавливается Положением об оплате труда, утвержденным Учреждением в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по физической культуре и спорту Администрации Великого Новгорода, реализующих программы

спортивной подготовки, утвержденным Постановлением Администрации Великого Новгорода.

Условия оплаты труда, определенные договором, локальными нормативными актами МАУДО «СШ № 3», не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными актами.

Конфликты и вопросы, возникающие в практической деятельности в области оплаты труда, которые не урегулированы непосредственно настоящим договором, решаются в строгом соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ либо путем переговоров сторон в порядке, установленном настоящим договором.

5.2. Работа сторожей и операторов котельной – сменная работа – оплачивается в соответствии с графиком сменности и суммированным учетом рабочего времени. Надбавка за работу в ночное время составляет 35% от тарифной ставки за каждый час работы. Ночное время – с 22.00 до 06.00 часов.

5.3. Администрация МАУДО «СШ № 3» обязуется:

5.3.1. обеспечивать оплату труда работников МАУДО «СШ № 3» не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ;

5.3.2. производить присвоение категорий квалификации в соответствии с квалификационными требованиями, решением аттестационной комиссии и действующим законодательством;

5.3.3. производить в пределах имеющихся средств на оплату труда в соответствии с действующим законодательством надбавки, премирования и другие выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников МАУДО «СШ № 3»;

5.3.4. не изменять условий труда работников без согласования с Представителем;

5.3.5. сохранять место работы и среднюю заработную плату за работниками МАУДО «СШ № 3» на время приостановки работы МАУДО «СШ № 3» для устранения нарушений, связанных с угрозой здоровью и жизни работающих;

5.3.6. производить оплату труда тренерского состава на основании тарификационного списка;

5.3.7. сохранять за работниками, признанными непригодными к выполнению своих обязанностей МСЭК льготы согласно действующему законодательству;

5.3.8. обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда;

5.3.9. производить удержания из заработной платы работника только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана кроме случаев, указанных в статье 137 Трудового кодекса РФ;

5.3.10. выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в следующем порядке: аванс выплачивается работнику 16 числа текущего месяца, оставшаяся часть заработной платы выплачивается работнику 2 числа месяца, следующего за оплачиваемым. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.4. В случае несвоевременной выплаты заработной платы либо при неправильном ее начислении работники могут обратиться за рассмотрением индивидуального трудового спора в комиссию по трудовым спорам, а при ее отсутствии - в суд (статья 382 Трудового кодекса РФ).

5.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 Трудового кодекса РФ).

5.6. Представитель обязуется:

5.6.1. осуществлять контроль за правильностью применения форм и систем оплаты труда, премирования работников;

5.6.2. вести работу по разъяснению коллективу положений действующих законодательных актов и документов в части оплаты труда;

5.6.3. участвовать в рассмотрении споров между работодателем и работниками МАУДО «СШ № 3»;

5.6.4. участвовать в работе аттестационных комиссий;

5.6.5. разрабатывать предложения по мероприятиям социальной защиты работников;

5.6.6. контролировать порядок сокращения штатов и выполнение работодателем законодательных льгот и положений при сокращении рабочих мест.

Раздел 6. Охрана труда

6.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие профессиональные заболевания работников.

Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения представителя трудового коллектива инструкции по охране труда, пожарной безопасности для работников Учреждения.

6.2. Представитель осуществляет контроль за безопасностью труда и содействует работодателю в деле совершенствования системы безопасности труда, снижения уровня травматизма.

6.3. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и средствах индивидуальной защиты.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Проводить вводный, первичный и повторный инструктажи работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности, обучение в сфере охраны труда.

Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.4.2. Систематически осуществлять закупку лекарственных и иных средств для формирования аптек первой помощи.

6.4.3. Проводить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.4.4. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (обследования) работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

6.4.5. На работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты согласно Приложению № 4 к настоящему договору.

6.4.6. На работах, связанных с загрязнением или воздействием вредно действующих веществ, работникам выдавать бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства согласно Приложению № 5 к настоящему договору.

6.4.7. По каждому несчастному случаю на производстве создавать комиссию по расследованию.

6.4.8. Своевременно представлять документы в региональные отделения Фонда социального страхования по работникам, получившим трудовые увечья или профзаболевания, для выплаты возмещения вреда.

6.5. Работники обязуются:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.5.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

6.5.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Раздел 7. Социальные льготы и гарантии

7.1. Работодатель обязуется предоставлять работникам гарантии, льготы и компенсации, предоставление которых является обязательным для работодателя по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами.

7.2. Работодатель по просьбе работника может предоставить ему материальную помощь и льготы в связи с нижеприведенными особыми событиями в жизни работника:

- при рождении ребенка - предоставить единовременную материальную помощь;
- в случае смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, усыновители, дети, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки) - предоставить оплачиваемый отпуск до трех дней и единовременную материальную помощь;
- в случае необходимости длительного лечения (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника заболевания или продолжительной болезни работника - предоставить единовременную материальную помощь;
- в случае утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;
- других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи работнику Учреждения и ее конкретном размере принимается руководителями учреждения на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, оформляется приказом; решение о предоставлении оплачиваемого отпуска принимается работодателем самостоятельно.

7.3. предоставлять работникам, чьи дети идут в первый класс выходной нерабочий день 1 сентября с сохранением заработной платы (ст. 116 ТК РФ).

Условия его предоставления: личное заявление работника и оплата исходя из среднего заработка в соответствии со ст. 139 ТК РФ и письма Минтруда России от 02.11.2016 N 14-1/В-1094.

7.4. В соответствии со ст. 185.1 ТК РФ

- предоставлять работникам в день прохождения медицинского обследования по «Сертификату молодоженам «Репродуктивное здоровье» выходного нерабочего дня с сохранением заработной платы.

Условия его предоставления: личное заявление работника и оплата исходя из среднего заработка в соответствии со ст. 139 ТК РФ и письма Минтруда России от 02.11.2016 N 14-1/B-1094.

7.6. в соответствии со ст. 185.1. ТК РФ:

- при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождать работника от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка;

- работников, достигших возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце четыре данного пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождать от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождать от работы на два рабочих дня один раз в год 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.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Раздел 8. Гарантии деятельности трудового коллектива

8.1. Работодатель и трудовой коллектив строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

8.2. Представитель МАУДО «СШ № 3» представляет и защищает права и интересы членов трудового коллектива по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.

8.3. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и (или) настоящим коллективным договором, учитывает мнение членов трудового коллектива по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий.

Работодатель в вышеуказанных случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему представителю трудового коллектива.

Представитель не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение представителя не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с представителем с целью достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы

трудового права, который может быть обжалован в соответствующую инспекцию труда или в суд.

Раздел 9. Вступление коллективного договора в силу, контроль, ответственность сторон

9.1. Срок действия договора три года с даты подписания сторонами.

9.2. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

9.3. О нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока действия договора.

9.4. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания сторонами.

9.5. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора.

9.6. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.

9.7. В случае реорганизации Учреждения ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на правопреемников, в течение срока предусмотренного действующим законодательством.

9.8. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

9.9. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании работников Учреждения.

9.10. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

9.12. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании работников Учреждения не реже двух раз в год.

9.13. Приложения к коллективному договору являются его составной частью.

9.14. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр хранится в администрации учреждения дополнительного образования, второй экземпляр хранится в первичной профсоюзной организации, третий передается в Комитет экономического развития и инвестиций Администрации Великого Новгорода при регистрации коллективного договора.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

10.2. Работодатель и представитель трудового коллектива доводят до сведения работников положения настоящего договора.

10.3. Работодатель и представитель трудового коллектива систематически проверяют выполнение коллективного договора.

10.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его обязанностей работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

10.5. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

10.6. Представитель, заключивший коллективный договор от имени работников, для контроля за его выполнением:

проводит проверки силами своих комиссий и активистов;

запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;

имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей работодателя о ходе выполнения положений договора.

10.7. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников Учреждения.

10.8. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка МАУДО «СП № 3»;
2. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам;
3. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств на месяц;
4. Перечень профессий и должностей, работники которых подлежат обязательным и периодическим медосмотрам;

Юридический адрес: 173007, Великий Новгород, наб. Юрьевская, д.30

Тел. (8162) 77-30-60, e-mail sailvn@yandex.ru