

И. Ковалев

286/11
06.03.2023

Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва № 16 по художественной гимнастике»
(ГБОУ ДО СШОР № 16)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 – 2026 г. г.

ПРИНЯТ

Общим собранием работников Учреждения
Протокол № 1
«03» марта 2023 г.

Директор
ГБОУ ДО СШОР № 16
А.А. Волосина
Представитель коллектива
ГБОУ ДО СШОР № 16
И.Ф. Михайлов

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата 06.03.2023 г. № 408/23-10
Рекомендуется
подпись (подпись замечаний)
руководитель управления
И.О. Пашинкина
(ФИО)

город Нижний Новгород
2023 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 16 по художественной гимнастике» (далее по тексту - Учреждение) в лице представителя со стороны работников Михайлова Николая Федоровича и работодателем в лице его представителя директора Володеевой Светланы Александровны, действующего на основании Устава (далее по тексту - Работодатель).

1.2. Работники и Работодатель Учреждения совместно именуются Сторонами коллективного договора (далее - Стороны).

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 04.12.2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федеральным законом от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативно правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников 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.

1.4. Стороны договорились избрать протоколно из числа Работников учреждения на общем Собрании работников учреждения представителя коллектива для соблюдения интересов всех работников в социальном партнерстве (ст.31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора директора учреждения с работодателем.

1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё 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 договорённости и в порядке, установленном ТК РФ (ст.37, 44 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 (ст.50 ТК РФ).

1.13. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. По истечении установленного срока действия коллективного договора Стороны имеют право продлевать его действие на срок не более 3 лет путем заключения дополнительного соглашения.

1.14. Изменения и дополнения в течение срока действия коллективного договора вносятся только по взаимному согласию Сторон.

1.15. Контроль за выполнением условий настоящего коллективного договора осуществляют представители Сторон и соответствующие органы по труду. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставить друг другу необходимую для этого информацию.

1.16. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о выполнении принятых обязательств по итогам года на общем Собрании работников Учреждения.

1.17. Стороны обязуются способствовать управлению Учреждением такими методами, которые в наибольшей степени обеспечивали бы положительную динамику учебно-тренировочного процесса, сохранность имущества Учреждения, выполнение уставных задач Учреждения, качество спортивной подготовки, позволяющих совершенствовать методики подготовки спортсменов высшего спортивного мастерства.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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. Положения трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.2. Стороны коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с Работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, в соответствии со ст.58 ТК РФ.

2.3. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором.

2.4. Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в ст.179, 180 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет.

2.5. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения штатов Работники должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца.

2.6. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый тренировочный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст.74 ТК РФ).

2.7. Изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений в существенные условия трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель Учреждения обязан в письменной форме предложить ему иную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст.74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.8. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если Работник не приступил к работе в день, указанный выше, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

2.9. В трудовой договор, заключаемый с тренером-преподавателем, включается условие об обязанности тренера-преподавателя соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил обучающимися.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. В случае направления Работника для повышения квалификации с отрывом от работы 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 в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

3.3. Предоставить гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, с учетом критериев, установленных п.5 ст.10 Федерального закона №273 -ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

3.4. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников, исходя из интересов улучшения тренировочного процесса и необходимости профессионального роста Работника.

3.5. Повышать квалификацию Работников не реже, чем один раз в четыре года для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, для педагогических работников - не реже одного раза в три года, для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу - не реже одного раза в пять лет.

3.6 Организовывать проведение аттестации тренеров-преподавателей в соответствии с Федеральным законом от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), приказом министерства спорта Нижегородской области «О порядке присвоения квалификационных категорий тренерам и инструкторам-методистам государственных учреждений Нижегородской области, подведомственных министерству спорта Нижегородской области», иными нормативно-правовыми актами и по ее результатам принимать решения в соответствии с ТК РФ.

IV. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМА РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Рабочее время и время перерыва Работников определяются правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиком работы.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю согласно ст.91 Трудового кодекса РФ. Для отдельных категорий работников, при их наличии, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

4.3. Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей, специалистов устанавливается с учетом федеральных стандартов спортивной подготовки, выполнения дополнительных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка.

4.4. Работник Учреждения имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в Учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1 ТК РФ).

4.5. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

4.6. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.

При условии, что данный режим не приведет к снижению качества выполняемой работы.

4.7. 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. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.8. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества учреждения; выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т.д.).

Привлечение тренеров-преподавателей и специалистов к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно при условии выпадения таких дней на время организации и участия в спортивных мероприятиях, согласно календарного плана Учреждения.

4.9. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии действующим законодательством.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.11. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях(за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

4.12. Работникам, занимающим должности с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью **семь** календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, утверждается приказом директора Учреждения.

4.13. Порядок привлечения Работников к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни утверждаются приказом директора.

Время для отдыха и питания не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

4.14. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, согласно ст. 128 ТК РФ и ст.263 ТК РФ.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим лицам:

-участникам Великой Отечественной войны - 30 календарных дней в году;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 10 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) - 10 календарных дней в году;

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью 10 календарных дней.

4.15. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам:

- продолжительностью 3 (три) календарных дня в связи: со смертью близких родственников; по случаю бракосочетания Работника;

- продолжительностью 2 (два) календарных дня к юбилею Работника (начиная с 50 лет и каждые последующие пять лет);

- продолжительностью до 5 (пяти) календарных дней: одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, одинокому отцу, опекуну (попечителю) воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет -при наличии фонда оплаты труда.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

5.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников учреждения.

5.2. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных коллективным или трудовым договором. Днями выплаты заработной платы являются: 5 число следующего месяца и соответственно 20 число текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы

5.3. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого Работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Работодатель обеспечивает своевременную выдачу каждому Работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ). Местом выдачи расчетных листков считать отдел экономики и финансов учреждения.

5.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

5.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику, производится в день увольнения. Удержания из заработной платы Работника производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

5.7. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой 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.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны договорились:

6.1. За добросовестное исполнение Работником трудовых обязанностей, повышение эффективности учебно-тренировочного процесса и достижения обучающимися высоких спортивных результатов, активное участие в общественной жизни коллектива, продолжительную и безупречную работу Работодатель применяет для Работников следующие виды поощрения (в пределах фонда оплаты труда, за счет экономии фонда оплаты труда и других средств):

- объявление благодарности;
- выплата премий;
- награждение ценным подарком.

За особые трудовые заслуги Работника представляют в вышестоящие органы к поощрению, награждению орденами, медалями, Почетными грамотами, нагрудными знаками и присвоению почетных званий Российской Федерации.

6.2. Направление Работника в служебную командировку осуществляется на основании Постановления Правительства РФ от 13.10.2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки».

Возмещение командировочных расходов производится в соответствии со ст. 168 ТК РФ.

6.3. При участии работников Учреждения в спортивных соревнованиях, включенных в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий (далее - спортивные соревнования) в форме учебно-тренировочных сборов (далее - сборы), участие спортивных команд и спортивных делегаций Нижегородской области в иных спортивных мероприятиях, связанных с организацией спортивной подготовки спортивных команд (далее - иные спортивные мероприятия), а также участие в таких спортивных соревнованиях, размеры обеспечения спортсменов сборной команды Нижегородской области, устанавливаются в соответствии постановлением Правительства Нижегородской области от 25 декабря 2014 года № 933 «Порядок обеспечения подготовки спортивных сборных команд Нижегородской области к межрегиональным, всероссийскими международным спортивным соревнованиям и их участия в таких спортивных соревнованиях». А также Приказа Министерства спорта Нижегородской области от 22 марта 2022 года № 63 «Об утверждении норм расходов на проведение физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, включенных в Календарный план официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, проводимых на территории Нижегородской области» (с изменениями от 30.03.2022).

6.4. В иных случаях возмещение командировочных расходов Работнику, выехавшему для сопровождения обучающихся, участия в спортивных мероприятиях осуществляется на основании Положения «Порядок организации выездов обучающихся на спортивные мероприятия», утвержденного приказом ГБОУ ДО СШОР № 16 от «29» декабря 2018 г. № 33-ОД. Выезд считается рабочим временем, может осуществляться за счет привлеченных средств и оформляется приказом Работодателя.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право Работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятия по охране труда (ст. 226 ТК РФ).

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

7.4. Организовать проверку знаний Работников по охране труда.

7.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

7.6. Обеспечить Работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий.

7.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех Работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

7.8. Сохранять место работы и средний заработок за Работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением ТК РФ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст.220 ТК РФ).

7.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.10. 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 (ст.220 ТК РФ).

7.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст.212 ТК РФ).

7.12. Обеспечить соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.13. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

7.14. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.15. Работодатель обязан обеспечивать внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда.

Способствует формированию культуры здорового образа жизни, а также совершенствует профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди своих работников.

7.16. В области обеспечения пожарной безопасности Работодатель обязуется:

-соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

-разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

-проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих Работников мерам пожарной безопасности;

-содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

-оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

Работники обязуются:

7.16. Соблюдать требования охраны труда, пожарной безопасности.

7.17. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя или Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков заболевания.

7.18. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине Работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

8.2. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения не препятствует применению дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе Работника дать письменное объяснение.

8.3. Дисциплинарное расследование нарушений Работником норм профессионального поведения, Кодекса этики или Устава Учреждения может быть проведено по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме.

8.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска Работника. Взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня нарушения Работником трудовой дисциплины. Взыскание объявляется приказом по Учреждению. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение Работником трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется Работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания.

8.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

8.6. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или педагогического Совета (ст.194 ТК РФ).

8.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение Работника.

8.8. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к Работнику не применяются.

8.9. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в случаях:

- неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ);

- прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (подпункт «а» п.6 ст.81 ТК РФ);

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий (подпункт «г» п.6 ст.81 ТК РФ);

- нарушения тренером-преподавателем, в том числе однократного, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанного нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации (п.11-1 ст.348 ТК РФ).

IX. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном главой 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном главой 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами, а также органами по труду. При проведении контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем Собрании Учреждения.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию Сторон и утверждаются на общем Собрании Учреждения.

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью (10 листов)

С.А. Володеева

