

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Мокроусовская детско-юношеская спортивная школа»

Представитель работодателя:

Исполняющий обязанности
директора МБУ ДО
«Мокроусовская ДЮСШ»



А.В. Важенин

И.П.

« 12 » октября 2023г.

Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации МБУ ДО
«Мокроусовская ДЮСШ»

А.О. Шаяхметова

« 12 » октября 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

2023 – 2024 гг.

Принят на общем собрании трудового коллектива
МБУ ДО «Мокроусовская ДЮСШ»
«12 » октября 2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Мокроусовская детско-юношеская спортивная школа» (далее – Учреждение) и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курганской области.

Сторонами коллективного договора являются: работодатель, Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Мокроусовская детско-юношеская спортивная школа» в лице исполняющего обязанности директора Важенина Александра Владимировича, **действующего на основании Устава**, именуемый далее «Работодатель», и трудовым коллективом, именуемые далее «Работниками», в лице представителя председателя первичной профсоюзной организации Шаяхметовой Алмы Омирзак Кызы, уполномоченного общим собранием коллектива.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, положения об оплате труда и его охране, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, компенсации, предоставляемые работодателем.

1.3. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения Трудового кодекса Российской Федерации, которые отнесены для разрешения коллективным договором.

1.4. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу **со дня** подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.6. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст. 44 ТК РФ).

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства Российской Федерации, полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора. Стороны обязуются проявлять доверие и взаимопонимание в отношениях друг с другом. В совместной деятельности работодатель и трудовой коллектив учреждения выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.9. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.10. Должностные лица учреждения признают право **профкома** на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников учреждения, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.11. Все приложения к коллективному договору, принятые сторонами в результате переговоров, являются его неотъемлемой частью и имеют равную юридическую силу.

2. Обязанности Сторон

2.1. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- создавать условия для эффективной деятельности учреждения;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- обеспечивать сохранность имущества учреждения;
- создавать условия для профессионального роста работников, укрепляя мотивации для высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий;
- рассматривать представление **профкома** о выявленных нарушениях законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

2.2. Профком обязуется:

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;
- добиваться улучшения условий труда работников, повышения уровня профессионального образования.

2.3. Работники обязуются:

- соблюдать требования Кодекса профессиональной этики;
- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать трудовой распорядок, установленный в соответствии с действующим законодательством, режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности работы учреждения, росту производительности труда;
- постоянно повышать свой профессиональный уровень;
- беречь имущество учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга, работать честно и добросовестно.

3. Трудовой договор

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом

учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

Заключение трудового договора со спортсменом, не достигшем возраста четырнадцати лет, допускается с согласия одного из родителей (опекуна), а также с разрешения органа опеки и попечительства, выдаваемого на основании предварительного медицинского осмотра. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном).

3.3. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

3.4. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Особенности заключения трудовых договоров со спортсменами, с тренерами устанавливаются согласно ст. 348.2 ТК РФ.

3.5. В трудовом договоре указываются сведения, предусмотренные ч.1 ст.57 ТК РФ (фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, место и дата заключения трудового договора и др.), а также условия, установленные ч.2. ст.57 ТК РФ (место работы, трудовая функция работника, дата начала работы, условия оплаты труда, режим рабочего времени и др.).

Помимо указанных в ст.57 ТК РФ условий обязательными для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия, перечисленные в ч.3 ст.348.2 ТК РФ (об обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров); об обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям; об обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя, об обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль и др.).

Помимо условий, установленных ч 2. ст.57 ТК РФ, обязательным для включения в трудовой договор с тренером является условие об обязанности тренера принимать меры по предупреждению нарушения спортсменом (спортсменами) общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора (ст.72 ТК РФ).

3.6. Объем нагрузки тренерам устанавливается директором школы, исходя из количества часов по плану тренировочных занятий, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе.

Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение спортсменом, не достигшим возраста восемнадцати лет, предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, установленных в соответствии с ТК РФ, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение женщиной-спортсменом предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, установленных в соответствии с ТК РФ, если это необходимо в соответствии с планом подготовки женщины-спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ей по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

3.7. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ (ст.74 ТК РФ).

3.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 71, 77, 81, 83, 84, 348.11, 348.11.1 ТК РФ).

3.10. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ.

3.11. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

4. Оплата труда

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда. Оплата труда специалистов и рабочих производится в соответствии с Положением «Об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих муниципальных автономных, бюджетных, казенных учреждений Мокроусовского муниципального округа, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда», утвержденного Постановлением Администрации Мокроусовского муниципального округа от 10 августа 2022 г. № 6.

4.2. Заработная плата включает в себя:

4.2.1. Должностной оклад;

4.2.2. Выплаты компенсационного характера: выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4.2.3. Выплаты стимулирующего характера;

4.2.4. Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и локальными нормативными актами школы.

4.3. Заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц: за 1 половину месяца 25 числа текущего месяца и 10 числа следующего месяца расчет за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в кредитных организациях.

4.4. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику (расчётный листок).

4.5. Работникам на период профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования или стажировки на весь срок обучения сохраняется заработная плата за весь соответствующий период из расчета среднего заработка.

4.6. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст.113 ТК РФ). Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

4.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться представлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.9. В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса РФ установить ежеквартальный суммированный учет рабочего времени для администраторов.

4.10. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере на 20% от часовой тарифной ставки, оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (ст. 154 ТК РФ).

4.11. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

4.12. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

5. Вопросы занятости

5.1. Работодатель:

5.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации осуществляет согласованные с профкомом мероприятия по обеспечению занятости работников.

5.1.2. Увольнение работников осуществляет в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

В случае увольнения работников в связи с реорганизацией или ликвидацией школы либо сокращением численности или штата работников школы, работодателем предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

Работодатель обязуется предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

5.2. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

5.3. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска места работы с сохранением среднего заработка.

5.4. Высвобожденному работнику с его письменного согласия предлагается вакантное рабочее место в соответствии с его профессиональным уровнем, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся на момент увольнения в школе.

5.5. При увеличении штатной численности обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из школы в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в ней.

6. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска

6.1. Трудовой распорядок учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными директором учреждения с учетом мнения профкома и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (ст.190 ТК РФ, приложение №1 к коллективному договору).

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени сотрудников учреждения не может превышать **40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин и тренеров - преподавателей** (ст.91 ТК РФ).

- начало работы 8 часов 00 мин.
- окончание работы 17 часов 00 мин. для мужчин и 16-12 для женщин
- обеденный перерыв с 12 часов 00 мин до 13 часов 00 мин.
- перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время (ст. 224 ТК РФ), с 10-00 до 10-15, с 14-00 до 14-15, с 16-00 до 16-15.

6.3. Рабочее время тренеров определяется расписанием тренировочных занятий, утвержденным директором учреждения, но не более 8 академических часов в день.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет:

- до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю.

6.4. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ). По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

6.5. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем в исключительных случаях, предусмотренных законодательством. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

6.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым кодексом (ст.113 ТК РФ).

6.7. Всем работникам представляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ). Общим выходным днем является – воскресенье, второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота.

6.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, тренеру - преподавателю 42 календарных дня (ст.115 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 №466)

6.9. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 ТК РФ).

6.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

6.13. Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию предоставляется в удобное для них время, - работникам в возрасте до 18 лет, мужьям, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам (в период этого отпуска), лицам, работающим по совместительству, работникам, имеющим 3 и более детей в возрасте до 18 лет до исполнения младшим из детей возраста 14 лет, и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, и иными федеральными законами.

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

6.15. Отпуск по желанию работника по письменному заявлению без сохранения заработной платы может предоставляться:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время (ст.263 ТК РФ);
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в других случаях по соглашению между работником и работодателем по письменному заявлению работника.

6.16. Работникам учреждения предоставляется оплачиваемый отпуск в случаях:

- регистрации брака работника – до 3-х календарных дней;
- бракосочетания детей – до 3-х календарных дней;
- празднования юбилейных дат (50, 60 лет) – 1 календарный день;
- смерти близких родственников – до 3-х календарных дней.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательствами и нормативными актами по охране труда обязан выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (Приложение № 2).

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения 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 работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших

на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

7.3. Работники обязаны:

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

8. Социальные льготы и гарантии

Стороны договорились:

8.1. В связи с юбилейными датами и с выходом на пенсию: женщинам - 60 лет; мужчинам 65 лет со дня рождения, оказывать материальную помощь (при наличии денежных средств) или награждать подарком.

8.2. В случае смерти работника оплатить из привлечённых средств часть расходов по организации похорон (при наличии средств).

8.3. В случае смерти близких родственников работника учреждения, оказывать материальную помощь в размере 1000 рублей (при предоставлении подтверждающих документов и наличии финансов).

8.4. При рождении ребенка у работника выплачивать ему материальную помощь в размере 1000 рублей (при наличии финансов).

8.5. Обеспечить педагогическим работникам, проживающим в сельской местности, предоставление коммунальных льгот.

8.6. Работодателем устанавливается система материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по итогам работы за квартал, год;
- в связи с профессиональными праздниками;
- по другим основаниям.

Выплаты производятся при наличии денежных средств и в соответствии с Положением о премировании работников школы.

8.7. В случае чрезвычайной ситуации, чрезвычайного положения, санитарно-эпидемиологического неблагополучия на территории Курганской области работники образовательной организации могут быть переведены на режим дистанционной работы и применять электронное обучение и дистанционные образовательные технологии. В условиях режима дистанционной (частично дистанционной) работы за работниками сохраняются должностные обязанности в полном объеме.

Все социально-трудовые права и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством (приказ Минобрнауки РФ № 536, раздел 5, ТК РФ ст.139, ст.312.1.), локальными нормативными актами организации, а также заработная плата и место работы сохраняются в полном объеме.

8.8. Работодатель оформляет перевод на дистанционную (частично дистанционную) работу по заявлению работника путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и издания приказа о переводе работника на дистанционную (частично дистанционную) работу.

9. Заключительные положения

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, и их представители в составе комиссии.

При осуществлении контроля стороны предоставляют друг другу всю необходимую для этого информацию. Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают лица, подписавшие коллективный договор.

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

9.3. Для решения коллективных трудовых споров (конфликтов) стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

При решении вопросов в рамках заключенного договора стороны будут избегать конфронтации.