От работодателя:

(руководитель организации (предприятия) или уполномоченное им лицо)

Колегов Антон Владимирович

Подпись, ФИО

директор

должность

«29» декабря 2023г.

М.П.

От работников:

(председатель первичной профсоюзной организации или иной представитель, избранный работниками)

Канева Вера Анатольевна

Подпись, ФИО

«29» декабря 2023г.

Коллективный договор

(наименование организации/сторон коллективного договора)

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образование «Спортивная школа олимпийского резерва «Северная Олимпия»

на 2024 - 2026 годы

г. Сыктывкар

Содержание

1. Общие положения 3
2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации 5
3. Трудовой договор 7
4. Занятость, гарантии при возможном высвобождении 8
5. Рабочее время и время отдыха 9
6. Условия и охрана труда 11
7. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни 15
8. Социальные льготы и гарантии 16
9. Работа с молодежью 18
10. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников 18
11. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров 19
12. Ответственность сторон социального партнерства 19
13. Заключительные положения 20

Приложение**:**

1. Протокол собрания трудового коллектива МАУ ДО «СШОР «Северная Олимпия» (с листом подписания протокола) …… 21-24
2. Положение об оплате труда работников МАУ ДО «СШОР «Северная Олимпия» с приказом № 72/1-од от 31.05.2023 года о внесении изменений……..1-34
3. Правила внутреннего трудового распорядка МАУ ДО «СШОР «Северная Олимпия»……..1-13
4. Список работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам……1-10
5. Списки работников, подлежащих профессиональной гигиенической подготовки и аттестации…… 11-15
6. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда 2024-2026 год…….1-2

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Северная Олимпия».

Договор составлен с учетом рекомендаций: Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, подготовленными в соответствии с поручением Президента Российской Федерации по итогам совещания с членами Правительства Российской Федерации 20.10.2021 и Протокола №3 от 04.08.2023 заседания Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по вопросу об активации коллективно-договорных отношений и развитию социального партнерства МО ГО «Сыктывкар».

1.2. Сторонами Договора (далее – Стороны) являются:

работодатель Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Северная Олимпия» (МАУ ДО «СШОР «Северная Олимпия»), представленный в лице директора *Колегова Антона Владимировича*, именуемый далее «*Работодатель*», и

работники Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Северная Олимпия», именуемые далее «*Работники*», представленные иным представителем *Каневой Верой Анатольевной*, тренером-преподавателем по пулевой стрельбе, избранным работниками в ходе общего собрания трудового коллектива от 05.10.2023 года Протокол №1 (Приложение №1) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 31 ТК РФ).

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Договор заключен полномочными представителями Сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе МАУ ДО «СШОР «Северная Олимпия»;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства.

1.5. Стороны Договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.6. Стороны Договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты,

условия Договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами: не реже чем два раза в месяц в кассе организации 8 и 23 числа каждого месяца либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации к повышению производительного труда;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- рассматривать представления иного избранного работниками представителя о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- информировать представительные органы работников о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях;

- привлекать наставников из высококвалифицированных работников для молодых специалистов и трудоустроенных инвалидов.

Представитель работников обязуется:

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;

- принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов;

- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и законодательства об охране труда, настоящего коллективного договора, иных актов, действующих в организации в соответствии с действующим законодательством;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений отказывается от организации забастовок;

- представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и

непосредственно связанных с ними отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.7. Условия Договора обязательны для его Сторон.

2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основании «Положения об оплате труда», являющегося частью Договора (приложение № 2).

2.1.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям работников и отдельным профессиям определены Постановлением АМО ГО «Сыктывкар» от 24.01.2023 года №1/247 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 29.06.2018 года».

2.1.3. Заработная плата выплачивается работнику в денежной форме (в рублях). Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца: 8 и 23 числа каждого месяца, как правило, в месте выполнения им работы либо по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке за счет работодателя *(статья 136 ТК РФ*).

2.1.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации *(статья 150 ТК РФ)*.

2.1.5. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учётом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, Работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу *(статья 150 ТК РФ)*.

2.1.6. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника; по причинам, не зависящим от Сторон, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (должностного

оклада) работника, рассчитанных пропорционально времени простоя (статья 157 ТК РФ).

2.1.7. Работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда производится в повышенном размере: 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (статья 147 ТК РФ).

2.1.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата *(статья 151 ТК РФ)*.

Конкретный размер доплаты работнику определяется соглашением с Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

2.1.9. Вознаграждение по итогам работы МАУ ДО «СШОР «Северная Олимпия» за год выплачивается в соответствии с Положением (приложение № 2).

2.1.10. Другие виды вознаграждений (за выслугу лет, за профессиональное мастерство и иные) выплачиваются в соответствии с Положением (приложение № 2).

2.1.11. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения сохраняется их средняя заработная плата *(глава 26 ТК РФ)*.

2.1.12. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала *(статья 136 ТК РФ)*. 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 *(статья 124 ТК РФ)*.

2.2. В области нормирования труда Стороны договорились:

2.2.1. В учреждении применяются межотраслевые и отраслевые нормы труда (нормы, нормативы времени, численности, нормы выработки, обслуживания).

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда *(статья 160 ТК РФ)*.

2.2.2. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца *(статья 162 ТК РФ)*.

2.3. Гарантии и компенсации:

2.3.1.Работодатель сохраняет за работником место работы и средний заработок в случае направления работника в служебную командировку и возмещает расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные, иные расходы *(статья 168 ТК РФ)*.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие

государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях, предусмотренных ТК РФ *(статьи 173-177 ТК РФ).*

2.3.3. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно один раз в два года.

2.3.4. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производится компенсация расходов, связанных с переездом.

3. Трудовой договор

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Договором *(статья 68 ТК РФ).*

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 ТК РФ.

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

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. В условия трудового договора соглашением сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статьях 70, 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание *(статья 71 ТК РФ).*

3.5. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоить новую (в

том числе смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.5.1. Для создания системы переподготовки работников Работодатель ежегодно составляет план повышения квалификации и подготовки кадров.

3.5.2. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, следующие благоприятные условия труда:

- дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы;
- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы;
- оплата проезда 1 раз в учебном году к месту нахождения учебного заведения и обратно;
- сокращение рабочего времени.

Все перечисленные гарантии и компенсации предоставляются при соблюдении следующих условий:

- высшее или среднее профессиональное учебное заведение, в котором обучается работник, должно иметь государственную аккредитацию;
- гарантии и компенсации предоставляются только успешно обучающимся работникам;
- гарантии и компенсации предоставляются по основному месту работы (см. ст. 287 ТК РФ).

3.5.3. Стороны Договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны производиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем.

Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже раз в 5 лет.

4. Занятость, гарантии при возможном высвобождении

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации (предприятия), реорганизации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Представителя работников.

4.2. Работодатель и Представитель работников обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации (предприятия), сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации (предприятия).

4.3. Работодатель совместно с Представителем работников принимает меры по предотвращению массовых увольнений, социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест.

4.4. По договоренности Сторон высвобождение работников является массовым в случае сокращения более 50 человек от общей численности работников.

4.5. Работодатель обеспечивает выполнение законодательства по занятости и гарантиям в части реализации права граждан на труд, представляет Представителю работников информацию о создании и ликвидации рабочих мест.

4.6. Работодатель по согласованию с Представителем работников организует переобучение высвобождаемых работников новым профессиям.

4.7. При сокращении численности или штата работников организации (предприятия) преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста *(за 1 год до пенсии)*;
- проработавшим в организации более 10 лет;

4.8. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме структурных подразделений учреждения, где невозможно приостановить работу);
- не использует прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает прием новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации (предприятия), предоставляется свободное от работы время *(не менее 2-х часов в неделю)* для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка *(за счет внебюджетных средств).*

4.10. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

4.11. Работодатель трудоустраивает на прежнее место работы выпускников образовательных учреждений, устроившихся на работу и в дальнейшем призванных на военную службу, обратившихся с заявлением о приеме на работу в организацию в течение трех месяцев с момента окончания прохождения срочной военной службы.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время.

5.1.1. Режим рабочего времени в Муниципальном автономной учреждении дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Северная Олимпия» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем (Приложение № 3), а также графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие *(в соответствии со статьей 103 ТК РФ)*.

5.1.2. Устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю (*статья 91 ТК РФ)*; для медицинских работников -39 часов в неделю (*статья 350 ТК РФ*); для тренера-преподавателя – 36 часов в неделю (*статья 333 ТК РФ*), с учетом норм часов учебной (преподавательской) работы, выполнения дополнительных обязанностей, в том числе:

- 18 часов в неделю за ставку заработной платы (на расписании) остальное время – иная методическая работа;
- длительность одного занятия – 60 минут, включая установленные короткие перерывы между занятиями, продолжительностью 15 минут;
- выходной день в зависимости от расписания.

Работающим женщинам устанавливается сокращенная рабочая неделя – 36 часов (*статья 320 ТК РФ)*.

Работникам в возрасте до 16 лет устанавливается сокращенная рабочая неделя – не более 24 часов в неделю *(статья 92 ТК РФ)*.

Работникам, являющимся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю *(статья 92 ТК РФ).*

Работникам в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю *(статья 92 ТК РФ)*;

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 36 часов в неделю *(статья 92 ТК РФ).*

5.1.3. До подписания трудового договора по соглашению сторон устанавливаются преференции в виде установления неполного рабочего время, гибкого графика работы, надомной работы, посменной работы для следующих категорий работников:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет;
- инвалидов трудоспособного возраста.

5.1.4. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке:

- при пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю суббота и воскресенье;
- при шестидневной рабочей неделе - один выходной день в зависимости от графика работы и расписания учебно-тренировочных занятий;
- для работников, у которых приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка *(стать 111 ТК РФ).*

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия на основании письменного приказа Работодателя *(статья 113 ТК РФ)*. Работа в выходной день подлежит оплате не менее чем в двойном размере *(статья 153 ТК РФ)*, или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.5. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 3), графиками работы и установленным расписанием учебно-тренировочных

занятий продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (статья 108 ТК РФ).

Перерыв для отдыха и питания медицинской сестре (медицинскому брату) предоставляется в течение рабочего времени.

5.1.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней *(статья 115 ТК РФ),* педагогическим работникам 42 календарных дня (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Отдельным категориям работников предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, условия труда, на рабочих местах которых *по результатам специальной оценки условий труда* отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет - 7 календарных дней *(статья 117 ТК РФ)*;

- 16 календарных дней за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (*статья 321 ТК РФ*);

- 3 календарных дня при выполнении нормативов комплекса ГТО и предоставлении подтверждающих документов (удостоверений).

5.1.7. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем. График отпусков составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или удобное для них время пользуются работники:

- работники моложе 18 лет;

- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, а также мужчины, воспитывающие детей до трех лет без матери;

- ветераны труда;

- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие аварии на Чернобыльской АЭС, участники ликвидации последствий катастрофы, инвалиды чернобыльской катастрофы и некоторые другие лица, подвергшиеся радиации в результате аварии на Чернобыльской АЭС.

5.1.8. По желанию работника и с согласия Работодателя ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

6. Условия и охрана труда

6.1. **Обязательства работодателя** в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами по охране труда:

6.1.1. Создать в организации (предприятии) службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда. В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать кабинет охраны труда или уголок охраны труда *(статья 223 ТК РФ).*

6.1.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (*статья 214 ТК РФ*).

6.1.3. Провести специальную оценку условий труда *(статья 214 ТК РФ)*.

6.1.4.Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры работников (приложение №4) *(статьи 214, 220 ТК РФ)*, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию (при необходимости) (Приказ Минздрава РФ от 29.06.2000 № 229 «О профессиональной гигиенической подготовке и аттестации должностных лиц и работников организаций») (приложение №5).

6.1.5. Приобретать и выдавать за счет собственных средств организации (предприятия) сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами *(статьи 214, 221 ТК РФ)*.

6.1.6. Обеспечивать уход (обслуживание) за СИЗ, включая дежурные СИЗ, в том числе своевременную химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, дезинсекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ, утративших необходимые защитные свойства *(пункт 67 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 766н)*.

6.1.7. Приобретать и выдавать за счет собственных средств организации (предприятия) смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами *(статьи 214, 221 ТК РФ)*.

6.1.8. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда *(статья 219 ТК РФ)*.

6.1.9. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда *(статья 214 ТК РФ)*.

6.1.10. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров *(статья 214 ТК РФ)*.

6.1.11. Разработать и реализовать план улучшения условий и охраны труда. (Приложение №6).

6.1.12. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от нечастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний *(Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»)*.

6.1.13. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях организации (предприятия) и выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда:

- обеспечивать совместно с иным уполномоченным представителем Работников проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах организации

(предприятия) и структурных подразделений, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- рассматривать на совместных заседаниях с иным уполномоченным представительным органом работников, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах.

6.1.14. Создать на паритетной основе из представителей Работодателя и Работников или их представительного органа комитет (комиссию) по охране труда.

6.1.15. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (*статья 253 ТК РФ)*;

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ.

6.1.16. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда *(статья 265 ТК РФ)*;

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет при переноске и передвижении вручную тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы *(статья 265 ТК РФ)*;

- направлять работников в возрасте до 21 года на периодические медицинские осмотры ежегодно *(статья 220 ТК РФ)*.

6.1.17. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

При наличии разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда материалы по результатам специальной оценки условий труда направлять в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Коми для осуществления государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда.

6.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

По результатам *специальной оценки условий труда* установить следующие гарантии и компенсации:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 календарных дней (ст. 117 ТК);

- повышенную оплату труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - 4 % тарифной ставки (оклада) установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст.147 ТК РФ).

6.1.19. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда *(приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»).*

6.1.20. Обеспечить учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников *(ст.*

226 ТК РФ, приказ Минтруда России от 15.09.2021 № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету»).

6.1.21. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.2. **Обязанности работника в области охраны труда** *(статья 215 ТК РФ)*:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

6.2.2. Правильно применять выданные специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

6.2.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

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

6.2.5. Извещать немедленно 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 (отравления).

6.3. **Обязательства** выбранного представителя работников:

6.3.1. Оказывать содействие Работодателю в организации работы по охране труда.

6.3.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, членами комитета (комиссии) по охране труда от Работников.

6.3.3. Рассматривать на совместных с Работодателем заседаниях вопросы выполнения плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.3.4. В целях защиты прав и интересов Работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов организации (предприятия) в области охраны труда;

- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации (предприятия) по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их

здоровью на производстве, а также невыполнения Договора и трудового договора.

6.3.5. Проводить обучение членов комиссии по охране труда от Работников.

7. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни

В целях профилактики здоровья на рабочем месте и поддержания здорового образа жизни работников:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Организовать работу по охране здоровья работников, поддержке здорового образа жизни в соответствии с действующим законодательством и Договором.

7.1.2. Своевременно информировать работников об условиях и охране труда в организации, на рабочих местах, о степени риска повреждения здоровья, о размерах полагающихся им компенсаций и необходимых для выполнения работ средствах индивидуальной защиты.

7.1.3. Оборудовать медицинский пункт, медицинский кабинет. При отсутствии возможности оборудования медицинского пункта (кабинета) обеспечить наличие в организации (предприятии) медицинской аптечки в соответствии с требованиями нормативных документов. Возложить обязанности по своевременному пополнению аптечки на специалиста по охране труда или на иного компетентного работника организации (предприятия).

7.1.4. Проводить совещания и семинары с руководителями структурных подразделений организации (предприятия) по вопросам охраны здоровья, поддержки здорового образа жизни, профилактики инфекционных заболеваний, а также инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

Размещать на информационных стендах, интернет-страницах организации (предприятия) телефоны «горячих линий» и адреса учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность по предупреждению распространения ВИЧ-инфекции и других инфекционных заболеваний из перечня социально значимых на территории Республики Коми.

7.1.5. Принимать участие и оказывать содействие учреждениям здравоохранения в пропаганде донорства крови и ее компонентов при организации и проведении ежегодного Дня донора.

7.1.6. Реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

− предоставление на безвозмездной основе платных физкультурно-оздоровительных услуг и инвентаря работникам МАУ ДО «СШОР «Северная Олимпия» и членам их семей (муж, жена, дети);

− организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров-преподавателей, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

− приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

− устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

− создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

7.1.7. Обеспечивать прохождение всеми работниками диспансеризации (статья 185.1 ТК РФ).

7.2. Работник обязуется:

7.2.1. Проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Своевременно проходить иммунизацию, в том числе по эпидемиологическим показаниям.

7.2.2. Изучать информационные материалы по диагностике, лечению, профилактике ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

7.2.3. Проходить профилактическое добровольное обследование на выявление ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально-значимых.

7.2.4. Для приобщения к массовым занятиям физической культурой, поддержки здорового образа жизни принимать участие в организуемых в организации (предприятии) занятиях физкультурой и спортом, спартакиадах, Днях здоровья.

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. Работодатель и представитель трудового коллектива договорились, что без создания достойных условий жизни, быта и отдыха работников невозможны эффективность производства и социальное благополучие работников.

8.2. Работодатель совместно с представителем трудового коллектива обязуются обеспечивать социальные гарантии работникам независимо от места их работы, занимаемой должности.

8.2.1.Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8.2.2.Содействует работникам, имеющим детей дошкольного возраста, в устройстве детей сотрудников в детские дошкольные учреждения.

8.2.3.По возможности, участвует в организации детского оздоровительного отдыха для детей.

8.2.4. Оказывает работникам разовую материальную помощь в следующих случаях *(за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности)*:

- свадьба, рождение ребенка**;**

- к юбилейным датам: 50 лет, 55 лет и далее каждые 5 лет со дня рождения;

- смерти близких родственников (супруга (и), ребенка, родителей), а в случае смерти работника – членам его семьи (по их письменному обращению);

- экстремальных ситуаций, повлекших за собой большой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия, кража);

- в случае дорогостоящего лечения работника в медицинских учреждениях, реабилитация после перенесенной операции;

- в других трудных жизненных ситуациях.

Материальная помощь рассматривается руководителем по письменному заявлению работника при предоставлении соответствующих документов и **наличии денежных средств** у Учреждения.

Материальная помощь не является обязательной выплатой.

Материальная помощь может устанавливаться в размере до 300 % должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника.

Материальная помощь выплачивается по основному месту работы.

8.2.5. Приобретать новогодние подарки для детей работников в возрасте до 15 лет включительно.

8.2.6.Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников.

8.2.7. Предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы работникам (статья 128 ТК РФ) в случае:

- рождения детей – в количестве не более 3 календарных дней;

-родителям для сопровождения ребенка в школу в День знаний (1 сентября) - в количестве не более 1 календарного дня;

- призыва детей на воинскую службу (проводы в армию) - в количестве не более 3 календарных дней;

- регистрации брака детей - в количестве не более 3 календарных дней;

-работникам - пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- работникам-инвалидам - до 60 календарных дней в году.

8.2.8. Для работников организации (предприятия) и членов их семей проводить культурно-массовые мероприятия, посвященные: Международному дню защиты детей, Дню пожилых людей, Дню знаний, 23 февраля, 8 марта, детские новогодние утренники.

8.2.9. Выделять средства на приобретение культурного и спортивного инвентаря, развитие самостоятельного творчества, физической культуры, отдыха работников, членов их семей.

8.2.10. Организовывать для работников спортивно-массовые мероприятия, способствующие укреплению семейных ценностей (совместные занятия в секциях, кружках, совместные турпоездки, походы, велопробеги, лыжные кроссы, турниры, конкурсы, спартакиады с привлечением семейных команд).

8.2.11. Выделять автотранспорт для коллективных поездок работников.

8.2.12. Устанавливать режим гибкого рабочего времени, режима неполного рабочего времени одному из родителей, имеющему ребенка (детей) в возрасте до 18 лет.

8.2.13. Оказывать помощь для лиц с ограниченными возможностями при трудоустройстве и привлекать наставников для трудоустроенных инвалидов из числа высококвалифицированных работников.

8.2.14. Предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, два оплачиваемых дополнительных дня отдыха (статьи 8, 22 и 41 ТК РФ) в соответствии с письмом Минтруда России от 23.07.2021 № 14-4/10/П-5532, письмом Минтруда России от 02.11.2021 № 14-4/10/П-8145 и Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, подготовленными в соответствии с поручением Президента Российской Федерации по итогам совещания с членами Правительства Российской Федерации 20.10.2021.

8.2.15. Осуществлять мероприятия в рамках реализации Национального проекта «Демография» (финансовая или иная поддержка работников при рождении детей; программы системной поддержки и повышение качества жизни граждан старшего поколения; меры, направленные на мотивацию граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек).

9. Работа с молодежью

9.1. В целях привлечения в организацию (предприятие) молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- предоставлять рабочие места для молодежи, окончившей общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации;
- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;
- создавать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;
- способствовать карьерному росту молодых специалистов, разработать индивидуальные планы профессионального развития.

9.2. Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных профессиональных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку) на производстве, предоставляется:

– возможность установления гибкого (скользящего) графика работы;
– дополнительный отпуск, предусмотренный ст. 173-176 ТК РФ;

9.3 Работодатель организовывает:

– спортивный и культурный досуг молодежи;
– закрепление за молодыми работниками опытных работников (наставничество).

10. Гарантии прав выбранного представителя работников:

10.1. Работодатель соблюдает права выбранного представителя работников, всемерно содействует его деятельности в соответствии с главой 58 ТК РФ и другими законодательными актами.

10.2. Работодатель предоставляет выбранному представителю работников в бесплатное пользование необходимые для его деятельности помещения,

оборудование, оргтехнику, средства и услуги связи.

10.3. Работодатель принимает локальные нормативные акты организации (предприятия) по согласованию с выбранным представителем работников.

10.4. Выбранный представитель работников, не освобождается от основной работы.

11. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

11.1. Под коллективным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение иного выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

11.2. При рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Стороны Договора придерживаются порядка и правил, предусмотренных главой 61 ТК РФ.

11.3. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

12. Ответственность сторон социального партнерства

12.1. Стороны в соответствии с действующим законодательством и Уставам Предприятия несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение (ненадлежащее выполнение) обязательств по Договору, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за исполнением Договора. Должностные лица, представляющие Работодателя, в трудовые обязанности которых входит обеспечение выполнения Договора, привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение или невыполнение обязательств Договора.

12.2. Стороны вправе по взаимному согласию устанавливать дополнительную ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по Договору или невыполнение совместных решений, если эта дополнительная ответственность не противоречит действующему законодательству.

12.3. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых на себя обязательств.

12.4. Сторона, допустившая нарушение условий Договора, обязана в течение одного месяца с даты получения представления другой стороны принять меры к устранению нарушений, представив соответствующее документальное подтверждение. В случае невозможности устранения выявленных нарушений или непринятия соответствующих мер в установленный срок, проводятся взаимные консультации Сторон. По результатам консультаций Сторонами принимается согласованное решение, обязательное к исполнению.

12.5. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по Договору, если неисполнение явилось следствием

наступления чрезвычайных, непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение Договора. При этом сроки исполнения обязательств отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

**Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (статья 419 ТК РФ).*

13. Заключительные положения

13.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют подписавшие его стороны в согласованных порядках, формах и сроках, а также соответствующие органы по труду. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

13.2. Контроль за выполнением положений Договора осуществляется с периодичностью не реже чем один раз в шесть месяцев.

13.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

13.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

13.5. Действие Договора распространяется на всех работников организации (предприятия).

**Действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации (предприятия) распространяется на всех работников соответствующего подразделения (статья 43 ТК РФ).*

13.6. В Договор по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения *(порядок внесения дополнений и изменений в коллективный договор установлен статьей 44 ТК РФ).*

13.7. Договор заключен на срок -3 года *(статья 43 ТК РФ)* и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

13.8. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду *(статья 50 ТК РФ)*.

Представитель Работодателя
(руководитель организации (предприятия) или уполномоченное им лицо)

_____(Колегов А. В.)__
Подпись, ФИО

_____директор_____
должность

«__» _____20___г.

М.П.

Представитель работников
(иной представитель, избранный работниками)

_____(Канева В. А.)_____
Подпись, ФИО

«__» _____20___г.