

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детско-юношеской спортивной школы № 7»
городского округа Самара
на 2018-2021 гг.

Принят на общем собрании трудового коллектива
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеской спортивной школы № 7»
городского округа Самара
Протокол № 1 от «01» августа 2018 года

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 05812018

от «10» 08 2018г.

л.д. с.м.г. [подпись]
(должность, Ф.И.О.)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий профессиональные, социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения, вопросы занятости, охраны труда и укрепления здоровья работников и другие жизненно важные вопросы между работниками и работодателем.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.3. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности языка, происхождения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или к непринадлежности к общественным объединениям, а так же от других обстоятельств, на связанными с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установлений различий, исключений, предпочтений, а так же ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Лица считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в комиссию по урегулированию конфликта между участниками образовательного процесса и органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ или необоснованных привилегий для отдельных работников в зависимости от каких-либо обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и особенностями выполняемых ими трудовых обязанностей, не допускается.

1.4. Сторонами по настоящему коллективному договору являются:

Работодатель – муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детско - юношеская спортивная школа № 7» городского округа Самара (далее - ДЮСШ № 7) в лице директора Правдина Дмитрия Владимировича и работники школы, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице председателя профсоюзного комитета Цветкова Станислава Владимировича.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы ст. 43 ТК РФ,

1.6. При заключении коллективного договора стороны руководствовались основными принципами социального партнерства: равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения условий коллективного договора, контроль за выполнением принятого коллективного договора, ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.7. Работодатель признает выборный орган первичной профсоюзной организации учреждения в лице его председателя полномочным представителем работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении

контроля за его выполнением, при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров, приведении переговоров по решению социально-экономических проблем, вопросов оплаты труда, охраны труда, занятости и других вопросов, затрагивающих интересы работников.

1.8. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия коллективный договор может быть изменен или дополнен только по соглашению сторон.

1.9. Стороны договорились признавать, уважать и соблюдать права друг друга.

1.10. Принятие работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.11. В целях обеспечения эффективной деятельности школы, повышения уровня благосостояния работников, стороны договорились о следующих взаимных обязательствах:

Работодатель обязуется:

- обеспечить соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них уставом школы, правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями;
- добиваться обеспечения стабильного финансового положения школы;
- создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников;
- осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдения расписания занятий, выполнением образовательных программ, планов работы работников, календарных планов;

- соблюдать законодательство о труде;
- содействовать деятельности профсоюзной организации и не вмешиваться в нее, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав;
- работодатель осуществляет ведение индивидуального (персонифицированного) учета сведений о каждом работнике, застрахованном в системе пенсионного обеспечения в установленном законодательством порядке.
- работодатель осуществляет сбор, хранение, обработку, использование, уничтожение персональных данных работников в соответствии с ФЗ РФ от 27.07.2006 г. №152.

Профсоюзный комитет обязуется:

- всячески содействовать эффективной работе ДЮСШ № 7 присущими профсоюзу методами и средствами;
- проводить соответствующую работу в коллективе, направленную на соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем, должностными лицами законодательства о труде и об охране труда, настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов школы;
- осуществлять совместную деятельность с работодателем при проведении регистрации всех работников в качестве застрахованного лица в системе пенсионного обеспечения.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору, свои должностные инструкции;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда,

производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, инструкцию по обеспечению безопасности обучающихся во время проведения учебно-тренировочного процесса;

- бережно относиться к имуществу школы;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, воздерживать от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности. Круг конкретных функциональных обязанностей каждого работника определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы, с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.12. Стороны обязуются взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

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

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

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

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проведения ликвидации.

1.14. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами социального партнерства и действует три года.

1.15. Коллективный договор находится в общедоступном месте; с его условиями администрация школы знакомит вновь принимаемых работников под роспись.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР В ОБЛАСТИ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ЛЬГОТ

2.1. Стороны исходят из того, что прием на работу работников осуществляется на основании заключения трудового договора в письменной форме между работодателем – директором ДЮСШ № 7 и работником.

2.2. Срок действия трудового договора определяется на основании ст. 58,59 ТК РФ, может заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.4. Прекращение трудового договора может иметь место согласно главы 13 ТК РФ и другим основаниям.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

Работодатель обязуется предоставлять работникам обусловленную трудовым договором работу в течение действия трудового договора.

2.6. Стороны коллективного договора, по согласованию с профсоюзным комитетом, могут заключать дополнительные договоры и соглашения, не противоречащие настоящему коллективному договору и российскому законодательству:

- Договор о материальной ответственности;
- Договор о выполнении дополнительного объема работ;
- Иные договоры.

2.7. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, его реорганизации, а так же сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

2.8. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

2.9. Стороны пришли к соглашению, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два года до назначения пенсии);
- проработавшие в учреждении более 10 лет;
- многодетные матери (отцы).

2.10. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, при прочих равных условиях имеют преимущественное право на занятие открывшейся вакансии в учреждении в течение одного года после увольнения.

2.11. Работники школы подлежат социальному страхованию в соответствии с действующим законодательством. Работодатель обязан полностью и своевременно вносить взносы на социальное страхование работника, использовать средства в точном соответствии с их целевым

назначением, перечислять взносы в пенсионный фонд, фонд социальной занятости населения и на обязательное медицинское страхование.

2.12. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (1 рабочий день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.13. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работодатель должен создать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные законодательством.

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми директором учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору), трудовым договором, графиками работы, расписанием занятий.

3.2. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели не более 36 часов в неделю, медицинским работникам – не более 39 часов в неделю, продолжительность рабочей недели других работников составляет не более 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.3. В свободное от основной работы время работник может выполнять другую работу по совместительству.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Работа педагогических работников по совместительству регулируется Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.4. По административно – хозяйственным должностям работникам (бухгалтерии, заместителей директора, методистам, руководителю физического воспитания, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщику служебных помещений), устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

3.5. Для тренерско-преподавательского состава устанавливается индивидуальный график рабочего времени на основании тарификации, и индивидуального расписания, но не более 36 часов в неделю.

3.6. Праздничные нерабочие дни устанавливаются работникам в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 112 ТК РФ).

Накануне праздничных дней работодатель сокращает продолжительность рабочего дня на один час.

3.7. Сторожам (вахтерам) на основании ст. 104 ТК РФ устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный месяц.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Режим работы по графикам работы, которые доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения.

3.8. Работа в ночное время является неблагоприятной для человека и подлежащей компенсации в денежном выражении. Размер оплаты ночного времени устанавливается Положением об оплате труда (приложение № 2 к настоящему коллективному договору). Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

3.9. Время перерыва для отдыха и питания не входит в рабочее время.

3.10. В случае производственной необходимости работодатель может направить работника на определенный срок для выполнения служебного поручения в любой регион РФ или любое государство.

Работодатель гарантирует сохранение должности и месячной заработной платы работнику, согласно штатному расписанию или тарификации – комплектованию, а так же возмещение расходов, связанных со служебной командировкой и направлением на УТС и соревнования, действующим законодательством и Положением о служебных командировках ст. ст. 166, 168 п. 2,3,4,5 ТК РФ.

3.11. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ст.122 ТК РФ).

3.12. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, лицам до 18 лет – 31 календарный день (статья 267 ТК РФ).

Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с приложением № 1 к правилам внутреннего трудового распорядка.

3.13. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении.

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным директором учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до начала календарного года. График отпусков доводится до сведения работников.

О времени начала отпуска работники должны быть извещены под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.14. По письменному заявлению работника работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику не была своевременно произведена оплата отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

3.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

3.16. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, в случае если совокупный размер компенсаций не превышает размер обще годового фонда заработной платы ДЮСШ № 7.

3.17. В случае производственной необходимости работодатель вправе отозвать работника из отпуска с его согласия и предоставить его в другое удобное для сторон время.

3.18. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, на основании письменного заявления, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

3.19. Педагогические работники образовательных учреждений не реже чем, каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, в соответствии с Уставом учреждения.

3.20. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском работника, является рабочим временем.

3.21. Работникам, имеющим путевку на санаторно-курортное лечение, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика по их заявлениям.

3.22. Во всех случаях предоставления отпусков стороны руководствуются ст. ст. 114-115, 120-128 ТК РФ.

IV. ОПЛАТА ТРУДА, ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

4.1. Условия оплаты труда работника устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с действующими в учреждении системами оплаты труда и не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, положением об оплате труда.

4.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам по зарплатным пластиковым картам через отделения Сберегательного банка Российской Федерации 2 раза в месяц: 1 и 16 числа каждого месяца.

4.4. Работодатель вправе устанавливать работникам стимулирующие надбавки к должностным окладам (окладам) в соответствии с Положением об оплате труда (приложение № 2 к настоящему коллективному договору), а также лишить работника этого права за нарушение трудовой дисциплины и ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, инструкций с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.3. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера.

4.3.1. С письменного согласия работника, ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статьи 60.2. и 151 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретный размер доплат каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

4.3.2. Работа в сверхурочное время в соответствии со ст.152 ТК РФ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. За особые заслуги в труде работники представляются к наградам и присвоению почетных званий в вышестоящие органы (ст. 191 ТК РФ).

V. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.1. Работодатель представляет выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно на территории учреждения необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого выборного органа первичной профсоюзной организации, а также для проведения собраний (конференций) работников, а также профсоюзных собраний (конференций).

5.2. Работники, входящие в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе работодателя без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, членом которого они являются, а руководители указанных органов - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

5.3. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации, представляет полную и своевременную информацию о нормативных актах, других материалах, затрагивающих профсоюзные, социально-экономические и трудовые интересы работников, несет ответственность за сокрытие информации.

5.4. Работодатель на основании личных заявлений работников - членов профсоюза обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию учреждения. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

5.5. Работодатель не допускает издание приказов и расторжений, ограничивающих права и деятельность первичной профсоюзной организации.

5.6. Работники, входящие в состав выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на

время выполнения краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, участия в работе их выборных органов в общей сложности не более 10 часов в год.

5.7. За выполнение общественных обязанностей председателю первичной профсоюзной организации может производиться доплата в размере до 10% от ставки из стимулирующего фонда ДЮСШ № 7.

5.8. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы на выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил Внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- выполнением работником должностных обязанностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

5.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, проводить анкетирование, собирать за пределами рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе выборного органа первичной профсоюзной организации принимать участие в работе собраний.

5.10. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию профсоюзному комитету в согласованные сторонами сроки. По просьбе выборного органа первичной профсоюзной организации информация должна предоставляться в письменной форме.

5.11. В случае необходимости выборный орган первичной профсоюзной организации вправе запросить у работодателя объяснение о причинах принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора. Срок предоставления ответа на запрос согласовывается сторонами.

5.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.13. Представитель выборного органа первичной профсоюзной организации обязательно включается в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, а также в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации работников учреждения.

5.14. Работодатель решает вопросы расходования средств социального страхования на оздоровление работников учреждения совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.15. Члены первичной профсоюзной организации имеют право на получение следующих дополнительных льгот:

- материальной помощи за счёт средств профсоюза;
- бесплатной юридической консультации.

VI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

6.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности учреждения договорились, что обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), 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 (обследований);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание 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;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.3. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

6.4. Стороны обязуются выполнять мероприятия по охране труда (Приложение № 3 к коллективному договору).

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию профсоюзного комитета и администрации и оформляются в письменной форме.

7.2. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в коллективный договор только на основании их обсуждения и принятия общим собранием работников при наличии соответствующего экономического обоснования.

7.3. Профсоюзный комитет, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, имеет право требовать от администрации соответствующие документы, сведения и объяснения.

7.4. Настоящий коллективный договор является обязательным для исполнения всеми работниками и администрацией ДЮСШ № 7 .

7.5. Ежегодно на общем собрании трудового коллектива председатель комиссии по выполнению коллективного договора в рамках подведения итогов докладывает о выполненных мероприятиях по обеспечению исполнения коллективного договора.

Приложение №1к коллективному договору- Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «ДЮСШ №7» г.о.Самара;

Приложение №1 к правилам внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «ДЮСШ №7» г.о.Самара;

Приложение №2 к коллективному договору – положение об оплате труда работников МБУ ДО «ДЮСШ №7» г.о.Самара;

Приложение №1 к положению об оплате труда работников МБУ ДО «ДЮСШ №7» г.о.Самара;

Приложение №3 к коллективному договору – Ежегодные мероприятия по охране труда работников МБУ ДО «ДЮСШ №7» г.о.Самара;

Приложение №4 к коллективному договору – Перечень профессий, имеющих право на выдачу бесплатной спецодежды и средств индивидуальной защиты МБУ ДО «ДЮСШ №7» г.о.Самара.