От Работодателя
директор муниципального
бюджетного учреждения
«Спортивная школа пгт. Тымовское»
_____ В.И. Чесноков
«11» декабря 2020г.
м.п.

От Работников
председатель Совета
инструктор-методист
_____ Доценко Т.В.
«11» декабря 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
«Спортивная школа пгт. Тымовское»

на период с 2020 года по 2023 год.

Срок действия договора 3 года.

Утвержден Протоколом № 3
Общего собрания от 11.12.2020 г.

Зарегистрирован___ агентством по труду
и занятости населения Сахалинской области
«09» 02 2021 года.
Регистрационный лист № 17
Условий, ухудшающих положение работников
НЕ ВЫЯВЛЕНО
Заместитель руководителя агентства

Т.В. Волина

п. Тымовское
2020 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее «Договор») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа пгт. Тымовское» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками МБУ «Спортивная школа пгт. Тымовское» (далее «Работники») и работодателя МБУ «Спортивная школа пгт. Тымовское» и его представителей.

1.2. Сторонами «Договора» являются:

1.2.1. Муниципальное бюджетное учреждение «Спортивная школа пгт. Тымовское» в лице директора Чеснокова Владимира Ильича (далее «Работодатель»).

1.2.2. "Работники" в лице Совета МБУ «Спортивная школа пгт. Тымовское» (далее «Представительный орган»).

1.3. Предметом «Договора» являются взаимные обязательства «Сторон» по вопросам условий труда, в том числе 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. «Работники» наделяют «Представительный орган» правом заключить «Договор» и представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств «Сторон» в период действия «Договора».

1.5. «Стороны», заключившие «Договор», обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.

1.6. «Договор» заключен полномочными представителями «Сторон» на добровольной и равноправной основе в целях:

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности участников трудовых отношений;
- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения «Работников», укреплению деловой репутации «Работодателя»;
- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива;
- создания условий, способствующих повышению безопасности труда.

1.7. «Договор» распространяется на всех «Работников» «Работодателя».

1.8. «Договор» заключен в соответствии с трудовым законодательством. Трудовые договоры, заключаемые с «Работниками», не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий «Работников», установленный трудовым законодательством и «Договором».

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения «Представительного органа». Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения «Работников» по сравнению с трудовым законодательством и «Договором».

2. Права и обязанности работодателя, работников и представительного органа работников

2.1. «Работники» обязуются:

2.1.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.1.2. Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.1.3. Способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда.

2.1.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.1.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда.

2.1.6. Бережно относиться к имуществу «Работодателя» и других «Работников».

2.1.7. Незамедлительно сообщать непосредственному руководителю, другим представителям администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества у «Работодателя».

2.1.8. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.1.9. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба «Работодателю», его имуществу и финансам.

2.1.10. Соблюдать коммерческую и иную служебную тайну, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности.

2.1.11. Содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории «Работодателя», соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.1.12. Эффективно использовать оборудование, компьютерную технику и другое, бережно относиться к предметам, выдаваемым в пользование «Работникам», экономно и рационально использовать материальные ресурсы.

2.1.13. Отказаться от забастовок при выполнении соответствующих условий «Договора» «Работодателем».

2.2. «Работодатель» обязуется:

2.2.1. Обеспечивать «Работников» необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы.

2.2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.2.3. Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.2.4. Предоставлять «Представительному органу» информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.2.5. Создавать условия, обеспечивающие деятельность «Представительного органа» в соответствии с трудовым законодательством РФ и «Договором».

2.2.6. Сотрудничать с «Представительным органом», предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у «Работников», посредством переговоров.

2.2.7. Соблюдать условия «Договора», соглашений, трудовых договоров с «Работниками».

2.2.8. Обеспечивать «Работников» обусловленной трудовыми договорами работой.

2.2.9. Выплачивать в полном размере причитающуюся «Работникам» заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством РФ, «Договором», правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2.2.10. Учитывать мнение «Представительного органа» по проектам текущих и перспективных планов и программ «Работодателя».

2.2.11. В недельный срок со дня получения от «Представительного органа» требования об устранении выявленных нарушений по «Договору« сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

2.3. «Работники» имеют право:

2.3.1. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.3.2. На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда, законодательством РФ и «Договором».

2.3.3. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором.

2.3.4. На отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий «Работников»), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.3.5. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.3.6. На информацию об исполнении «Договора» и контроле за исполнением «Договора».

2.3.7. На защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законодательством РФ, методами.

2.3.8. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

2.3.9. На возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

2.4. «Работодатель» вправе:

2.4.1. Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с «Работниками» в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ, «Договором» и трудовыми договорами.

2.4.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.4.3. Поощрять «Работников» за добросовестный эффективный труд.

2.4.4. Требовать от «Работников» исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу «Работодателя« и других «Работников», соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины.

2.4.5. Привлекать «Работников» к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

2.5. Обязанности «Представительного органа»:

2.5.1. Осуществлять взаимодействие с «Работодателем», руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов.

2.5.2. Совместно с «Работодателем» осуществлять меры по повышению эффективности работы, внедрению новой техники, укреплению трудовой и технологической дисциплины.

2.5.3. Осуществлять защиту экономических и профессиональных интересов «Работников», контроль за соблюдением трудового законодательства РФ у «Работодателя», оказывать при необходимости бесплатную юридическую помощь.

2.5.4. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших «Работников» при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья «Работников».

2.5.5. Осуществлять контроль за рациональным использованием «Работниками» рабочего времени и времени отдыха.

2.5.6. Осуществлять контроль за целевым использованием денежных средств, выделяемых «Работодателем» на охрану труда, оздоровление «Работников» и членов их семей.

2.5.7. Оказывать содействие «Работодателю» в обеспечении режима труда и отдыха «Работников», соблюдения графика отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности.

2.5.8. Проводить среди «Работников» разъяснительную работу по выполнению обязанностей в области охраны труда и окружающей среды.

2.5.9. Оказывать практическое содействие руководителям структурных подразделений, службам и специалистам по охране труда в решении вопросов охраны труда.

2.5.10. Участвовать в установлении причин возникновения профессиональных заболеваний, расследовании несчастных случаев на производстве и принятии решений по установлению степени вины потерпевших.

2.5.11. Участвовать в разработке решений при проведении сокращения численности или штата «Работников».

3. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

3.1. Трудовые отношения между «Работниками» и «Работодателем» регулируются трудовым договором, «Договором», локальными нормативными актами.

3.2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора и включенные в трудовой договор, не могут ухудшать положения «Работников», определенного трудовым законодательством РФ и «Договором».

3.3. Трудовой договор может заключаться как на определенный срок, так и на срок не более 5 (пяти) лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия «Работодатель» обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

3.4. Испытательный срок устанавливается на срок не более 3 (трех) месяцев, а для руководителей организации и их заместителей не более 6 (шести) месяцев, если иное не установлено трудовым законодательством РФ.

3.5. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ.

3.6. При принятии решения о сокращении численности или штата «Работников» «Работодатель» обязан:

3.6.1. Предупредить каждого работника о прекращении трудового договора не менее чем за 2 (два) месяца в письменном виде.

3.6.2. Выплатить выходное пособие в размере и в порядке согласно ст. 178 Трудового кодекса РФ.

3.7. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ, с его письменного согласия «Работодатель» обязан перевести на другую имеющуюся у «Работодателя» работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4 (четырех) месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у «Работодателя» отсутствует, то «Работодатель» обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, если иное не предусмотрено соглашениями или трудовым договором.

3.8. 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 этом «Работодатель» обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у

него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях «Работодатель» обязан, если это предусмотрено соглашениями, трудовым договором.

3.9. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на 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 этом «Работодатель» обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

3.10. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 8, 9 или 10 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на 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 этом «Работодатель» обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

3.11. В случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 84 Трудового кодекса РФ, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на 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 этом «Работодатель» обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

3.12. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у «Работодателя» работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом «Работодатель» обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

4. Рабочее время, время отдыха

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 (сорок) часов в неделю для мужчин, и 36 (тридцать шесть) часов в неделю для женщин.

4.2. Применяется следующая продолжительность рабочей недели: шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.3. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков.

4.4. Отдельные должности «Работников» могут по приказу «Работодателя» при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.5. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, а в иных случаях также с учетом мнения «Представительного органа».

4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется для тренеров, тренеров-преподавателей, спортивных работников – 28 календарных дней и 30 ежегодный

дополнительный отпуск. Для остальным работников спортивной школы основной продолжительностью 28 календарных дней и 16 календарных дней дополнительный отпуск;

4.7. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы.

4.8. «Работодатель» обязуется предоставить дополнительные оплачиваемые отпуска:

4.8.1. «Работникам» с ненормированным рабочим днем продолжительностью 3 (три) календарных дней;

4.9. Работнику, имеющему 2 (двух) или более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.10. «Работодатель» обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

4.10.1. Участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

4.10.2. Работающим пенсионерам, получающим пенсию по возрасту - до 14 календарных дней в году;

4.10.3. Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

4.10.4. Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

4.10.5. «Работникам» в случаях рождения ребенка, регистрации брака - до 5 календарных дней;

4.10.6. «Работникам» в случае смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

4.10.7. Иным «Работникам» - по их письменному заявлению с указанием причин и с разрешения «Работодателя».

4.10.7. Постоянно работающим сотрудникам учреждения, отработавшим полный год (от отпуска до отпуска) без листов нетрудоспособности — 5 календарных дней.

5. Профессиональная подготовка и переподготовка

5.1. «Работники» имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и «Работодателем».

5.2. «Работодатель» проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации «Работников», обучение их новым профессиям у «Работодателя», а при необходимости в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации «Работников», обучения «Работников» новым профессиям определяется «Работодателем».

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда «Работников» осуществляется в соответствии с «Договором», трудовым договором, Постановления № 103 от 07 сентября 2020 года «О системе оплаты

труда работников муниципальных бюджетных учреждений МО «Тымовский городской округ» осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», иными локальными нормативными актами по оплате труда, принятыми в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

6.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании, в трудовых договорах, в положении «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений МО «Тымовский городской округ» осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта».

6.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

6.4. Заработная плата выплачивается 2 (два) раза в месяц путем перечисляется на счет в банке (в том числе с зачислением на пластиковую карту банка, который производит обслуживание «Работодателя»).

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

6.5. Сверхурочная работа оплачивается в двойном размере: процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час сверхурочной работы.

6.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в выходной или нерабочий праздничный день.

6.7. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 100 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.8. "Работодатель" устанавливает доплату к заработной плате при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Под гарантиями в « Договоре » понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных « Работникам » прав в области социально-трудовых отношений.

Под компенсациями в « Договоре» понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения «Работникам» затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных законодательством РФ.

7.2. В случае направления «Работника» в служебную командировку ему возмещаются расходы:

- по проезду к месту командировки;
- по найму помещения;
- суточные в размерах, утвержденных постановлением администрации МО «Тымовский городской округ» от 26 апреля 2013 года № 44 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам учреждений, финансируемых за счет средств местного бюджета».

Порядок возмещения расходов «Работника», направленного в служебную командировку устанавливается трудовым договором, локальными нормативными актами « Работодателя », трудовым законодательством РФ.

7.2. «Работники», работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в 2 (два) года за счет средств «Работодателя»

стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг сверх предусмотренной перевозчиком бесплатной нормы. Данные выплаты предоставляются работнику начиная со второго года работы (то есть по истечении 12 (двенадцати) месяцев непрерывной работы в данной организации). Право возникает в первый день второго года каждого двухлетнего периода.

«Работодатель» оплачивает также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска. Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим пунктом «Договора», предоставляются работнику и членам его семьи только по основному месту работы работника.

Порядок предоставления данных выплат регулируется федеральным законодательством, законодательством субъекта, законодательством муниципального образования, данным коллективным договором.

7.3. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств «Работодателя» предоставляются следующие гарантии и компенсации, связанные с переездом:

- единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника;

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 (семь) календарных дней для обустройства на новом месте;

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение 1 (одного) года со дня заключения работником трудового договора с «Работодателем» в указанных районах и местностях.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим пунктом «Договора», предоставляются работнику, только по основному месту работы.

8. Охрана и обеспечение безопасных условий труда

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на «Работодателя».

8.2. «Работодатель» обязан обеспечить:

8.2.1. Безопасность «Работников» при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении рабочих процессов, а также применяемой в работе технике.

8.2.2. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по

охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

8.2.3. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными «Работниками» лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах.

8.2.4. Недопущение «Работников» к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

8.2.5. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья «Работников» при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.2.6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.7. Санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание «Работников» в соответствии с требованиями охраны труда.

8.2.8. Ознакомление «Работников» с требованиями охраны труда.

8.2.9. Разработку и утверждение с учетом мнения Совета или иного уполномоченного «Работниками» органа инструкций по охране труда для «Работников».

8.3. «Работники» обязаны:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

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

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

8.3.5. Проходить обязательные медицинские осмотры.

8.4. «Работодатель» принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности. При отсутствии у «Работодателя» службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют руководитель "Работодателя", другой уполномоченный «Работодателем» работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые "Работодателем" по гражданско-правовому договору.

9. Контроль за выполнением договора

9.1. Контроль за выполнением «Договора» осуществляется всеми сторонами, подписавшими его.

9.2. При осуществлении контроля «Стороны» обязаны представлять друг другу полную и достоверную информацию, необходимую для контроля за выполнением «Договора».

9.3. «Работодатель» обязуется предоставлять по требованию "Представительного органа" отчет об исполнении обязательств по «Договору».

9.4. «Представительный орган» обязуется осуществлять контроль за целевым использованием денежных средств, выделяемых «Работодателем» на охрану труда, гарантии и компенсации «Работникам».

10. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

10.1. Под коллективным трудовым спором понимается 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 «Представительного органа» при принятии локальных нормативных актов.

10.2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, «Стороны» по «Договору» обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

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

Гарантии деятельности «Представительного органа» работников, защита трудовых прав и законных интересов работников представительным органом работников

10.4. «Представительный орган» имеет право на осуществление контроля за соблюдением «Работодателями» трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением "Работодателем" условий «Договора», соглашений.

10.5. «Работодатель» обязуется:

10.5.1. Безвозмездно предоставить «Представительному органу» помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех «Работников» месте (местах).

10.5.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке «Представительному органу» информацию о деятельности «Работодателя» для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением «Договора».

10.5.3. Члены «Представительного органа», не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов.

11. Дисциплина труда и материальная ответственность сторон договора

11.1. «Работодатель» обязан в соответствии с трудовым законодательством РФ, «Договором», соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения «Работниками» дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка», утвержденными «Работодателем».

11.2. Материальная ответственность «Работодателя» и «Работников» устанавливается «Договором», трудовыми договорами, договорами о полной материальной ответственности, локальными нормативными актами и трудовым законодательством РФ.

11.3. «Работодатель» обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки «Работодателем» выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

11.4. При нарушении «Работодателем» установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, «Работодатель» обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен трудовым договором или локальным нормативным актом. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины «Работодателя».

12. Заключительные положения

12.1. Изменения к «Договору» и дополнения «Договора» в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию «Сторон» в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения «Договора».

12.2. «Стороны», виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных «Договором», несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12.3. «Договор» в семидневный срок со дня подписания «Сторонами», «Работодатель» направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.4. При приеме на работу «Работодатель» или его представитель обязан ознакомить работника с «Договором».

12.5. «Договор» составлен на 12 (двенадцати) листах в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из «Сторон» и один - для соответствующего органа по труду, осуществляющего регистрацию «Договора».

12.6. «Договор» заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его «Сторонами».

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
11(одиннадцать) листов.
Директор МБУ «Спортивная школа
пгт. Тымовское»
_____ В.И. Чесноков
11.12.2020г