

Принят на собрании
трудового коллектива

«16» мая 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования Липецкой области
«Спортивная школа олимпийского резерва»
имени Александра Митрофановича Никулина
на 2023-2025 годы

от работодателя:

директор ГБУ ДО ЛО СШОР
им. А.М. Никулина

 / И.А. Никулин /

от работников:

представитель работников

 / В.В. Войнов /

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
администрации Хлевенского муниципального района

регистрационный № 515 от «29» мая 2023 г.

Начальник отдела экономики и развития
малого бизнеса администрации
Хлевенского муниципального района



 / Н.Р. Жербыева /

Содержание:

№ п/п	Наименование разделов и приложений коллективного договора	Номера страниц
1.	Вводная часть	3
2.	Раздел 1 «Общие положения»	4
3.	Раздел 2 «Рабочее время и время отдыха»	5 – 8
4.	Раздел 3 «Оплата и нормирование труда»	8 – 10
5.	Раздел 4 «Охрана труда»	10 – 11
6.	Раздел 5 «Гарантии и компенсации»	11 – 12
7.	Раздел 6 «Гарантии при сокращении численности / штата работников»	13
8.	Приложение № 1 к коллективному договору - «Правила внутреннего трудового распорядка ГБУ ДО ЛО СШОР им. А.М. Никулина»	14 - 23
9.	Приложение № 2 к коллективному договору – «Соглашение по охране труда»	24 – 25
10.	Приложение № 3 к коллективному договору – «Смета расходов на мероприятия по улучшению условий труда»	26

Вводная часть

1. Полное наименование учреждения:
- Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Липецкой области «Спортивная школа олимпийского резерва» имени Александра Митрофановича Никулина
2. Сокращенное наименование учреждения: ГБУ ДО ЛО СШОР им. А.М. Никулина.
3. Место нахождения (юридический адрес) учреждения:
- 399281, Российская Федерация, Липецкая область, Хлевенский район, с. Конь-Колодезь, ул. Березовая аллея, дом 33.
4. Организационно-правовая форма учреждения:
- государственное бюджетное учреждение.
5. Учредитель и собственник имущества: - Липецкая область
- функции и полномочия учредителя от имени Липецкой области осуществляет Управление физической культуры и спорта Липецкой области;
- полномочия собственника имущества учреждения от имени Липецкой области осуществляет Управление имущественных и земельных отношений Липецкой области.
6. Тип образовательной организации:
- учреждение дополнительного образования.
7. Сведения об основном виде деятельности (ОКВЭД ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2)):
- 85.41 образование дополнительное детей и взрослых.
8. Численность работников: - 55 человек
9. Контакты:
тел.: (47477) 3-51-90, факс 3-51-90
e-mail: sportschkk@mail.ru; адрес сайта в сети Интернет: <http://scpkk.sport48.ru/>
10. Представитель работодателя:
Директор учреждения - Никулин Игорь Александрович
тел. 8 (47477) 3-51-90
11. Представитель работников:
Войнов Виктор Васильевич, избранный на основании статьи 31 Трудового кодекса РФ
8 (920) 5117685

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор) является локальным нормативным актом Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Липецкой области «Спортивная школа олимпийского резерва имени Александра Митрофановича Никулина» (далее - Учреждение / Работодатель), регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные права и обязанности (обязательства) между работниками и Работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор разработан и принят в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, согласован с представителем работников Учреждения.

1.2. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по условиям труда, в том числе по продолжительности рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, улучшения условий и охраны труда, переобучения, социальных гарантий и гарантий при увольнении, и другим условиям трудовых правоотношений сторон.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- Работодатель в лице директора Учреждения Никулина Игоря Александровича, действующего на основании Устава, и
- Работники, то есть лица, заключившие трудовые договора с Учреждением, в лице их представителя - Войнова Виктора Васильевича, избранного в соответствии со статьей 31 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращенно - ТК РФ).

1.4. Стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в случае виновного нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных Коллективным договором. Контроль за выполнением условий и обязательств Коллективного договора осуществляют представители сторон, подписавшие Договор.

1.5. Работодатель в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, ежегодно информирует представителя Работников о финансово-экономическом положении Учреждения, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.6. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами. Действие Коллективного договора распространяется на трудовые отношения Сторон со 2 января 2023 года. Настоящий Коллективный договор отменяет действие Коллективного договора в редакции от 30.12.2021 года.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие при изменении наименования Учреждения, при расторжении трудового договора с руководителем Учреждения, а также в случаях, предусмотренных статьей 43 Трудового кодекса РФ.

1.8. Внесение изменений и дополнений в период действия Коллективного договора допускается по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Любая из Сторон вправе выступить инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению Коллективного договора.

1.9. Коллективный договор прекращает свое действие в связи с истечением его срока, либо с истечением другим локальным нормативным актом.

1.10. Коллективный договор с приложениями, подписанный представителями сторон, Работодатель в 7-дневный срок направляет на уведомительную регистрацию в орган по труду администрации Хлевенского муниципального района.

Раздел 2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников в Учреждении устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами, законодательными нормами трудового права, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1 к Коллективному договору), а также согласно графиков сменности и графика отпусков, а для тренеров-преподавателей кроме того определяется расписанием учебно-тренировочных занятий.

2.2. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы Работников в Учреждении, время начала и окончания рабочего дня установлены Правилами внутреннего трудового распорядка. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

2.3. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников в Учреждении составляет 40 часов в неделю.

2.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в Учреждении для отдельных категорий работников, предусмотренных частью 1 статьи 92 Трудового кодекса РФ.

2.5. В соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса РФ, для женщин в Учреждении установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, если иная продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом, заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

2.6. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса РФ и Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" педагогическим работникам Учреждения (тренер-преподаватель, инструктор-методист) установлена сокращенная продолжительность рабочего времени в количестве 36 часов в неделю. Тренерам-преподавателям установлена норма часов учебной (преподавательской) работы в количестве 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

2.7. По соглашению между Работодателем и работником, последнему может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя) как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.8. Работодатель вправе привлекать Работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, в соответствии со ст. 97 ТК РФ для сверхурочной работы либо работы на условиях ненормированного рабочего дня.

2.9. Работодатель вправе привлекать Работников к сверхурочной работе с их письменного согласия в случаях, предусмотренных пунктами 1 – 3 части 2 ст. 99 ТК РФ, а без согласия работников, в случаях предусмотренных п.п. 1 – 3 части 3 ст. 99 ТК РФ. В остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя Работников.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет и других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.10. По распоряжению Работодателя, в соответствии со ст. 101 Трудового кодекса РФ, Работники могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций на условиях ненормированного рабочего дня – особого режима работы за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

2.11. Работодателем допускается разделение рабочего дня на части у отдельных работников вследствие особого характера труда, в целях не допущения превышения установленной для них общей продолжительности рабочего времени.

2.12. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению директора Учреждения с письменного согласия Работника, в случае необходимости выполнения таких работ, от срочного выполнения которых зависит нормальная работа Учреждения.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от работы в такие дни.

2.13. По заявлению работника, при согласии его непосредственного руководителя, Работодатель может устанавливать ему индивидуальный режим работы, при условии, что данный режим не приведет к снижению качества выполняемой работы.

2.14. Учет рабочего времени и времени отдыха Работников Учреждения осуществляет специалист по кадрам. Начальник хозяйственного отдела ведет учет рабочего времени работников, находящихся в его непосредственном подчинении, механик ведет учет рабочего времени водителей.

2.15. Работодатель вправе применять суммированный учет рабочего времени для исчисления продолжительности рабочего времени Работников за учетный период (месяц, квартал) без превышения нормального числа рабочих часов, когда по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

2.16. Время отдыха – это время, в течение которого Работники Учреждения свободны от исполнения трудовых обязанностей и могут использовать его по своему усмотрению.

2.17. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания (обеденный перерыв) продолжительностью 48 минут, не включаемый в рабочее время. Время обеденного перерыва установлено в Правилах внутреннего трудового распорядка (приложение №1 к Коллективному договору). В связи с производственной необходимостью время обеденного перерыва Работников может быть перенесено на более раннее или позднее время.

2.18. Работникам, за исключением тренеров-преподавателей, предоставляется по два выходных дня в неделю. Тренерам-преподавателям предоставляется один выходной день в неделю, согласно расписания занятий, утвержденного директором Учреждения.

2.19. По письменному заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя) для ухода за детьми-инвалидами Работодателем предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

2.20. Работникам Учреждения, за исключением директора Учреждения, его заместителей, руководителей структурных подразделений Учреждения и их заместителей, тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов, предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется Работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, подзаконными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.20.1. Директору Учреждения, его заместителям, руководителям структурных подразделений Учреждения и их заместителям, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднемесячного заработка продолжительностью 42 календарных дня.

2.20.2. Порядок предоставления удлиненного отпуска работникам Учреждения, указанным в пункте 2.20.1 Коллективного договора соответствует порядку предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска остальных работников Учреждения.

2.21. Инструкторы-методисты и тренеры-преподаватели Учреждения, в том числе работающие по совместительству, в соответствии с приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», имеют право на длительный отпуск продолжительностью до 1 года, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Длительный отпуск предоставляется вышеуказанным работникам Учреждения на основании их заявления. За работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность). Во время длительного отпуска не допускается перевод работников на другую работу, а также их увольнение по инициативе Работодателя, за исключением ликвидации Учреждения.

2.22. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.23. Работникам, привлекавшимся к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (работникам с ненормированным рабочим днем) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного отпуска работников установлена в приложении № 1 к Коллективному договору.

2.24. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работников по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении. По соглашению между работником и Работодателем оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, работникам в возрасте до 18 лет, работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

2.25. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться Работникам в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представителя Работников.

2.25.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

2.25.2. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

2.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случае временной нетрудоспособности работника, а так в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен по соглашению между работником и Работодателем на другой срок в течение того же календарного года, либо на следующий календарный год.

2.27. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом, одна из частей отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

2.28. По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 дней, может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

2.29. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу руководителя Работодателя. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в ходе текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

2.30. При увольнении Работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением.

2.31. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

Раздел 3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Оплата труда Работникам Учреждения производится в соответствии с настоящим Коллективным договором и Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников, утвержденным приказом директора Учреждения и согласованным с представителем работников. Стороны Коллективного договора определили следующие условия оплаты труда.

3.2. Заработная плата Работникам выплачивается в денежной форме (в рублях).

3.2.1. Заработная плата переводится Работодателем не реже чем два раза в месяц – не позднее 8 и 22 числа каждого месяца в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе изменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня ее выплаты.

3.3. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается с учетом мнения представителя Работников Учреждения.

3.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором с работником, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

3.5. Коллективным договором установлены особенности оплаты труда тренеров-преподавателей.

3.5.1. Тренерам-преподавателям установлена норма часов учебной (преподавательской) работы – 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

Норма часов учебной (преподавательской) работы установлена в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузы. Продолжительность одного учебно-тренировочного часа составляет 60 минут.

3.5.2. Норма часов учебной (преподавательской) работы является расчетной величиной для исчисления тренерам-преподавателям заработной платы за месяц с учетом установленной трудовыми договорами объема учебной (преподавательской) работы в неделю.

3.5.3. За учебную (преподавательскую) работу, выполняемую тренером-преподавателем с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему учебной (преподавательской) работы.

3.5.4. В рабочее время тренеров-преподавателей, кроме учебной (преподавательской) работы, включается иная работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями, в том числе: организационно-методическая, научно-исследовательская работа, индивидуальная работа с обучающимися лицами по индивидуальным планам спортивной подготовки, а также участие в работе коллегиальных органов Учреждения.

3.5.5. Под учебной (тренировочной) нагрузкой понимается учебная (преподавательская) работа, выполняемая во взаимодействии с обучающимися лицами по видам деятельности, установленным планом или программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), текущий контроль их выполнения.

3.5.6. Объем учебной (тренировочной) нагрузки Работника определяется ежегодно на календарный год, исходя из тарифицированных Работнику групп спортивной подготовки с учетом установленного объема учебной (преподавательской) работы в неделю по данному виду групп. Установленный тренеру-преподавателю объем учебной (тренировочной) нагрузки оговаривается в трудовом договоре.

3.5.7. В тарификации указывается численный состав и количество групп на этапах спортивной подготовки, объем учебной (тренировочной) нагрузки в соответствии с программами спортивной подготовки по виду спорта.

3.5.8. Распределение утвержденного объема учебной (тренировочной) нагрузки регулируется расписанием учебно-тренировочных занятий, утвержденным приказом директора Учреждения.

3.5.9. Объем учебной (тренировочной) нагрузки, установленный на начало календарного года, не может быть изменен в текущем году по инициативе Работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

3.5.10. Об изменении объема учебной (тренировочной) нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель уведомляет тренера-преподавателя в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной (тренировочной) нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.5.11. Учебная (тренировочная) нагрузка тренера-преподавателя, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в основном оплачиваемом отпуске и

(или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на тренировочных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, может распределяться на период его отсутствия между другими тренерами-преподавателями по решению директора Учреждения.

3.6. Оплата труда Работников, осуществляющих трудовые обязанности по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от содержания и выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.7. Размер и порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается Положением об оплате труда и материальном стимулировании Работников.

3.8. Особый порядок назначения размера стимулирующих выплат Работникам устанавливается при приеме или переводе на новую должность, а именно размер стимулирующих выплат определяется приказом директора, без рассмотрения на комиссии по рассмотрению показателей деятельности работников, с момента приема на работу и до окончания календарного года в котором работник принят на работу. Размер стимулирующей выплаты не может превышать максимальное значения показателя предусмотренное Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников по данной должности.

3.9. Из фонда оплаты труда Учреждения при наличии достаточной экономии Работникам оказывается материальная помощь, в том числе:

- к юбилейным датам (к дням рождения: 50-летие, 55-летие, 60-летие и т.д.), уходом на заслуженный отдых,
- в связи со вступлением в законный брак, в связи с рождением ребенка;
- на погребение работника или его близкого родственника (мать, отец, супруг, супруга, дети);
- в связи тяжёлым материальным положением, возникшим в результате стихийного бедствия, аварии, катастрофы;
- на дорогостоящее лечение не более 1 раза в год свыше суммы месячного должностного оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.
- на День знаний семьям работника, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 18 лет.

3.10. Размер и порядок оказания материальной помощи устанавливается Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников.

Раздел 4. ОХРАНА ТРУДА

4.1. Работодатель в соответствии с действующим трудовым законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда обязуется предоставить Работникам безопасные условия труда и обеспечить охрану труда на рабочем месте.

4.2. В целях создания безопасных условий труда и обеспечения охраны труда на рабочих местах Работодатель обязуется выделять денежные средства на проведение мероприятий по охране труда, обеспечить исполнение Соглашения по охране труда (приложение № 2 к Коллективному договору) и Сметы расходов на мероприятия по улучшению условий труда (приложение № 3 к Коллективному договору).

4.3. Работодатель обязуется осуществлять следующие мероприятия по охране труда:

- проводить вводный инструктаж по охране труда для всех поступающих на работу лиц, проводить периодические и внеплановые инструктажи по охране труда;
- организовывать обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проводить периодическое обучение Работников по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

- организовывать обучение Работников приемам оказания первой медицинской помощи пострадавшим лицам;
- организовывать проведение периодических медицинских осмотров Работников медицинским учреждением;
- регулярно проводить предрейсовые медицинские осмотры водителей;
- проводить среди Работников профилактику заболеваний ВИЧ/СПИДом, коронавирусной инфекцией (COVID-19), гриппом и другими ОРВИ, ОРЗ; проводить пропаганду ведения здорового образа жизни;
- обеспечить соблюдение на территории, в зданиях и помещениях, а также в транспортных средствах Учреждения санитарно-эпидемиологических норм и требований, предусмотренных действующим законодательством РФ;
- организовать проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах организацией, имеющей соответствующие полномочия;
- осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за применением Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- выдавать своевременно и бесплатно Работникам спецодежду, обувь и другие СИЗ в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, а в случае приобретения спецодежды, СИЗ работниками самостоятельно - возмещать им сумму понесенных при этом расходов.

4.4. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями и или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы работы.

4.5 Работодатель оборудует кухонными принадлежностями специальное помещение для приема пищи, для полноценного питания Работников.

4.6 Работники обязуются соблюдать предусмотренные федеральными, областными и муниципальными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- проходить периодические медицинские осмотры, а водители кроме того – предрейсовые медицинские осмотры;
- немедленно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работников Учреждения.

Раздел 5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Работодатель гарантирует Работникам осуществление предоставленных им трудовым законодательством прав в области социально-трудовых отношений, и выплату денежных средств (компенсаций) в целях возмещения Работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и трудовым договором.

5.1.1 При предоставлении гарантий и компенсаций выплаты производятся за счет средств Работодателя.

5.2. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате и охране труда и другие) Работникам предоставляются гарантии и компенсации в случаях:

- при направлении в служебные командировки или при переезде на работу в другую местность;

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

5.3. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Правительством Российской Федерации, Администрацией Липецкой области.

5.4. Работодатель освобождает Работников от работы с сохранением за ними места работы (должности) на период исполнения ими в рабочее время государственных или общественных обязанностей.

5.5. Работникам, направленным на обучение Работодателем или самостоятельно поступившим в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5.6. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются в размерах 70 % за все дни отпуска.

5.7. Учреждением обеспечиваются гарантии Работникам при временной нетрудоспособности.

5.7.1. При временной нетрудоспособности работника Работодатель выплачивает ему пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке больничный листок (листок нетрудоспособности).

5.7.2 Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в размере и порядке установленном законодательством РФ.

5.8. Тренерам-преподавателям предоставляются следующие социально-трудовые гарантии:

- право на дополнительное профессиональное образование по профилю физкультурно-спортивной деятельности не реже, чем один раз в четыре года;
- право на длительный отпуск продолжительностью до 1 года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.
- право на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления тренерской деятельности;
- право на получение питания за счет средств Работодателя по нормам утвержденным Постановлением администрации Липецкой области "О порядке финансирования официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Липецкой области, проводимых за счет средств областного бюджета" - при направлении тренеров-преподавателей для участия в физкультурных и спортивных мероприятиях, проводимых на территории Российской Федерации.

5.9. Работодатель обязан за счет собственных средств обеспечивать тренеров-преподавателей спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а также поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования.

5.10. Работодатель предоставляет имеющиеся у него услуги спорткомплекса Работникам бесплатно. Работодатель обеспечивает детей Работников в возрасте до 14 лет включительно новогодними подарками.

Раздел 6. ГАРАНТИИ ПРИ СОКРАЩЕНИИ РАБОТНИКОВ

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками, Работодатель в письменной форме сообщает об этом представителю Работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представителю Работников информацию о возможном массовом увольнении.

6.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения объемов оказания услуг, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения.

В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения процедур принимаются с учетом мнения профсоюзного органа.

6.3. При сокращении численности или штата Работников, преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться Работникам предпенсионного возраста, проработавшим в Учреждении более 10 лет.


6.4. При сокращении численности или штата Работников не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

6.5. 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;
- 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 увольнения Работников.

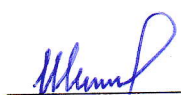
Заместитель директора по спортивной работе

 / Гладков Д. В. /

Заместитель директора по финансово-хозяйственной деятельности

 / Яхонтова Т.А. /

Заместитель директора по экономической деятельности

 / Шаталова Н.А. /