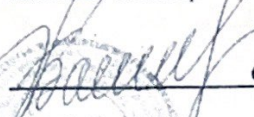



Директор
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Физкультурно-оздоровительный
комплекс «Метеор»


С.В.Баннин


«29» февраля 2024 года

Представитель трудового коллектива
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Физкультурно-оздоровительный
комплекс «Метеор»


С.Н.Лисина

«29» февраля 2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС «МЕТЕОР» на 2024-2026 годы

Прошел уведомительную регистрацию в Управлении по труду и
занятости населения Нижегородской области

Регистрационный номер _____ от _____

(должность, фамилия, имя, отчество)

г. Павлово
2024 год

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «09» 04 2024 г. № 4Н/24-КД
с рекомендацией
наименование должности замечаний
зам. руководителя управления
Иванов Е.Ю. Воробей

РАЗДЕЛ № 1

ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

Настоящий коллективный договор заключен между работниками Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Метеор» (далее «Работники»), с одной стороны и Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Метеор», именуемое в дальнейшем «Учреждение» в лице директора, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель» с другой стороны.

Полномочные представители сторон именуются далее «СТОРОНЫ».

1. Цель, задачи и статус коллективного договора.

1.1.1. Настоящий коллективный договор (далее Кол.договор) заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками и направлен на соблюдение социальных и трудовых гарантий Работников и обеспечение стабильной и эффективной работы Учреждения.

1.1.2. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

1.2. Предмет коллективного договора.

1.2.1. Предметом Договора являются как установленные Законом и конкретизированные в настоящем документе, так и дополнительные, по сравнению с действующим на момент заключения Договора законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантиях, предоставляемых Работодателем.

1.2.2. Стороны обязуются не включать в Договор правила и нормы, ухудшающие положение Работников по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на Учреждение.

1.2.3. Социальные гарантии и льготы, предусмотренные законодательством Российской Федерации, предоставляются работникам независимо от результатов хозяйственной деятельности Учреждения.

Гарантии и льготы, предусмотренные сверх действующих норм и положений, предоставляются в соответствии с Договором и финансируются в пределах сумм, предусмотренных бюджетом Учреждения.

1.3. Социальное партнерство.

1.3.1. Договор закрепляет социальное партнерство и доверительное сотрудничество Учреждения и Работников, приоритетом которого является взаимодействие Сторон на основе признания их прав, безусловной открытости информации и сохранения ее конфиденциальности (в особых случаях), а также предупреждения социальных конфликтов, проведения консультаций и переговоров.

1.3.2. Доверительное сотрудничество направлено на совершенствование системы управления хозяйственной деятельности, создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе, повышение материального благосостояния Работников.

Доверительное сотрудничество между Сторонами предполагает информирование Работников о целях и задачах Учреждения, в поддержании трудовой дисциплины, в содействии

повышению производительности труда, а также заключении социального мира на период действия настоящего Договора.

1.3.3. Стороны признают, что взаимоотношения между ними строятся добровольно на основе соблюдения норм действующего Законодательства, полномочности представителей Сторон, свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу социально-трудовых отношений, реальности принятых обязательств, систематичности контроля и неотвратимости ответственности.

1.3.4. Стороны обязуются принимать все зависящие от них меры для урегулирования конфликтов, возникающих в социально-экономической сфере. В случае разногласий разрешать их в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом и Законом Российской Федерации «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» в части, не противоречащей Трудовому кодексу.

1.4. Действие коллективного договора.

1.4.1. Настоящий договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. При истечении установленного срока Договор действует до тех пор, пока Стороны не заключат новый или не изменят, дополняют настоящий.

1.4.2. Изменения и дополнение договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

В случае возникновения обстоятельств, не позволяющих Работодателю реализовать принятые обязательства, он информирует работников о финансово-экономическом состоянии Учреждения и последствиях изменения его положения на рынке спортивных услуг, которые объективно вынуждают его пересмотреть условия настоящего Договора.

Работодатель вправе начать переговоры с работниками по поводу снижения социальных льгот и гарантий, которые закреплены действующим Договором. Отдельные положения Договора могут быть отменены или изменены до окончания срока его действия, если стороны придут к обоюдному соглашению.

Соглашение о внесении изменений в Договор вступает в силу с момента подписания соответствующего протокола Сторон и доводится до сведения всех Работников.

1.4.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Контроль за выполнением Договора.

1.5.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны и их представители, а также соответствующие органы по труду.

1.5.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

1.5.3. Стороны, подписавшие Договор отчитываются о выполнении принятых обязательств по итогам работы за год.

1.6. Ответственность сторон по выполнению обязательств, принятых настоящим Договором.

1.6.1. Лицом, ответственным за выполнение обязательств, принятых на себя Работодателем, является: директор.

1.6.2. Лицами, ответственными за выполнение обязательств, принятых на себя Работниками, являются: работники, состоящие в трудовых отношениях с Учреждением.

1.6.3. Лица, предоставляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по настоящему Договору, в непредставлении информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленным Законодательством Российской Федерации.

РАЗДЕЛ № 2

ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Взаимные обязательства Работников и Работодателя.

2.1.1. Предоставлять услуги, удовлетворяющие спрос потребителей и заказчиков, позволяющих получить прибыль для финансирования хозяйственной деятельности, реализации Социальной политики.

2.1.2. Способствовать управлению Учреждением такими методами, которые в наибольшей степени обеспечивали бы хозяйственную деятельность, ее качество и экономичность, культуру предоставления услуг и сохранность собственности.

2.1.3. Способствовать формированию корпоративной культуры Учреждения.

2.1.4. Признавать достоинства каждого Работника, обеспечивать взаимное уважение.

2.2. Обязательства работодателя.

2.2.1. Организовать учебно-спортивную и финансово-хозяйственную деятельность с целью обеспечения стабильной и успешной работы Учреждения.

Обеспечить Работникам условия труда, оплату труда, социальные гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами в части, не противоречащей Трудовому кодексу, а также настоящим Договором.

2.2.2. Обеспечить сохранность и приумножение имущества Учреждения.

2.2.3. Предоставлять информацию по социально-трудовым вопросам, затрагивающим экономические и социальные интересы Работников.

2.2.3. Обеспечить тиражирование текста Договора и ознакомление с ним лиц, нанимаемых на работу в Учреждение, до момента заключения трудового договора.

2.3. Обязательства Работников.

2.3.1. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину в строгом соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, с тарификационными, должностными и производственными инструкциями.

2.3.2. Добросовестно, качественно и в срок исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, исходя из высшей целесообразности достижения Учреждением успехов в организации и проведении учебно-спортивной работы с детьми и взрослыми, достижений на рынке платных спортивных услуг и работ, от которых зависит, как выполнение положений настоящего Договора, так и повышение материального уровня Работников.

2.3.3. Выполнять установленные нормы труда.

2.3.4. Содействовать сохранности имущества Учреждения, то есть не предпринимать никаких действий или бездействий, направленных или ведущих к порче или уничтожению имущества.

2.3.5. Содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в чистоте, а также соблюдать чистоту в подразделениях и на территории Учреждения.

2.3.6. Выполнять приказы и распоряжения должностных лиц, действующих от лица Работодателя, если они не противоречат требованиям Законодательства.

2.3.7. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, не предпринимать никаких действий, нарушающих безопасность производства и труда других лиц. Незамедлительно сообщать Работодателю или непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.3.8. Соблюдать установленные в Учреждении требования по защите коммерческой тайны.

2.3.9. Повышать квалификацию и свой профессиональный уровень.

РАЗДЕЛ № 3

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

Работодатель и работники признают, что условия оплаты труда, режимы труда и отдыха регулируются в соответствии с действующим Законодательством Российской Федерации, решениями исполнительного органа Учреждения директора, а также настоящим Договором.

3.1. Оплата труда.

3.1.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

должностной оклад (ставку заработной платы), а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Порядок и условия начисления заработной платы описаны в Положении об оплате труда работников МБОУ ДО «ФОК «Метеор».

3.1.2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих окладов (ставок заработной платы), утверждаемых Правительством Нижегородской области.

3.1.3. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада по должности, ставки заработной платы по профессии работника, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки и условия осуществления выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии) занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

3.1.5. Должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения и должностным инструкциям.

Стороны договорились, что:

3.1.6. Заработная плата каждого работника определяется сложностью и качеством выполняемой работы, условиями труда, а также результатами хозяйственно-экономической деятельности Учреждения в целом и личным трудовым вкладом работника и максимальным размером не ограничивается.

3.1.7. Средства на оплату труда формируются из ассигнований городского бюджета, а также средств от поступающих приносящей доход деятельности.

3.1.8. Оплата труда рабочих, руководителей, специалистов и служащих производится по утвержденному Положению об оплате труда работников МБОУ ДО «ФОК «Метеор». В основе системы оплаты труда заложена утвержденная в централизованном порядке система оплаты труда работников бюджетных учреждений физической культуры и спорта Нижегородской области.

3.1.9. Месячная оплата труда работника, отработавшего полностью норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера месячной оплаты труда.

3.1.10. Увеличение заработной платы Работников производится с учетом изменения Федеральных законов, а также за счет улучшения эффективности работы Учреждения, путем изменения, в основном, доли стимулирующих выплат из внебюджетного фонда заработной платы.

3.1.11. При приеме на работу разъяснять работнику условия оплаты труда, а каждому работающему – в случае изменений в оплате труда.

3.1.12. Производить выплату заработной платы работающим два раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца до 7-го числа следующего за расчетным месяцем, заработную плату за вторую половину месяца до 20-го числа текущего месяца. При совпадении дня выплат с выходными, праздничным нерабочим или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.1.13. Производить выплату заработной платы работникам в месте выполнения ими работ путем выдачи наличных денежных средств или с использованием современных технических средств путем зачисления на счета карт. Размер начисленной заработной платы подтверждается расчетным листком.

3.1.14. Изменение должностных окладов (ставок заработной платы) работников производится также при изменении минимальных должностных окладов (минимальных ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области.

3.1.15. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в бюджетных сметах подведомственных ему учреждений, может быть уменьшен только при условии уменьшения объемов предоставляемых Учреждением бюджетных услуг и муниципального задания.

3.2. Доплаты и надбавки.

Работодатель обязуется:

3.2.1. Производить работникам, выполняющим наряду со своей основной работой обусловленной трудовым договором, дополнительную работу без освобождения от основной работы, доплаты за совмещение профессий (должностей) и за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.2.2. Производить доплату за работу в ночное время за каждый час работы в период с 22.00 часов до 06.00 часов в соответствии с законодательством.

3.2.3. Производить повышенную оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.4. Оплата за работу в выходные дни работникам, у которых работа носит сменный характер, отработанные часы в выходные дни (по графику) оплачиваются в одинарном размере.

3.2.5. Устанавливать персональные повышающие коэффициенты работникам к должностному окладу (ставке заработной платы) с целью стимулирования к качественному результату труда. Решение об установлении персональных надбавок к должностному окладу (ставке заработной платы) и ее размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника. Персональная надбавка устанавливается на конкретный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2.6. Производить доплату за работу в условиях отличающихся от нормальных.

3.2.7. Производить доплату за вредные условия труда.

3.3. Премияльные выплаты.

Стороны договорились, что:

3.3.1. работодатель производит выплату премий работникам по итогам работы за месяц, квартал, год за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующий период;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов труда;
- соблюдение сроков исполнения работ;
- качественную подготовку и проведение мероприятий;
- качественную и своевременную сдачу отчетов о проделанной работе;
- участие в выполнении особо важных для Учреждения работ и мероприятий.

3.3.2. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

3.3.3. Конкретный размер премий может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

3.3.4. При наличии средств производить премирование отличившихся работников к Дню 8-е Марта, 23 февраля, Дню физкультурника, и другим Государственным праздникам России.

3.4. Рабочее время.

Стороны договорились, что:

3.4.1. Порядок работы структурных подразделений определяется на основании режима и графика работы Учреждения.

Режим работы Дома Спорта:

- без выходных – начало работы в 07.30, окончание в 22.00;

- Директор, главный бухгалтер: ненормированный рабочий день (ст.101 ТК РФ);

- бухгалтер, инспектор по кадрам, главный инженер, инструктор по спорту, инструктор-методист, завхоз:

08:00 – 17:00 (понедельник-четверг),

8:00-16:00(пятница); (выходные – суббота, воскресенье).

Обеденный перерыв - 12:00-12:48

-уборщики производственных помещений Дома спорта на время занятий спортивных секций (с сентября по май) работают в скользящем графике.

- для администраторов, гардеробщиков – работа посменная, в соответствии с месячным графиком работы, утвержденным администрацией МБОУ ДО «ФОК «Метеор», обеденный перерыв 30 минут на рабочем месте.

Режим работы стадиона:

- без выходных – начало в 08.00, окончание работы в 22.00;

- для работников плоскостных сооружений- с 8:00 - 17:00 (понедельник-четверг),
пятница - с 8:00-16:00 , обеденный перерыв с 12:00-12:48.

Изменение режима и графика работы производится по взаимному согласованию Работодателя и Работников в порядке, установленном Трудовым кодексом.

График работы доводится до сведения работников, не позднее, чем за один месяц до его введения в действие.

3.4.2. На работах, где по условиям предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время и на рабочем месте. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливается.

3.4.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул школьников из числа занимающихся в спортивных секциях, а также в периоды отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда инструкторов и тренеров производится по установленным ставкам заработной платы при тарификации. В этот период работники Учреждения могут привлекаться к выполнению других видов работ, необходимых для осуществления деятельности Учреждения.

3.4.4. Работодатель обеспечивает всех работников Учреждения графиками работы.

3.5. Отпуска.

Работодатель обязуется:

3.5.1. Предоставлять работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 календарных дней, директору учреждения и педагогическим работникам (тренер-преподаватель, инструктор-методист) – 42 календарных дней.

3.5.2. Изменения в график отпусков в течение года вносятся по соглашению сторон.

3.5.3. При расчете средней заработной платы, для начисления отпускных, берется период за последние 12 месяцев работы в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

3.5.4. В соответствии с законодательством (ст.116 ТК) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- за ненормированный рабочий день (ст.119 ТК):

1) Главному бухгалтеру – 4 календарных дня.

3.5.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

РАЗДЕЛ № 4 КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Стороны признают, что условия найма, увольнения, соблюдения работниками трудовой дисциплины, обеспечение занятости регулируются в соответствии с требованиями трудового Законодательства, настоящего Договора.

4.1. Трудовые отношения.

4.1.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и порядком, установленным в Учреждении.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым Законодательством и настоящим договором.

Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

4.2. Трудовая дисциплина.

Работодатель и Работники договорились:

4.2.1. Проводить политику, направленную на укрепление трудовой и производственной дисциплины, для чего:

- систематически проводить рейды по проверке соблюдения трудовой дисциплины на рабочих местах;

- рассматривать на общих собраниях в трудовых коллективов состояние трудовой дисциплины и меры по ее укреплению.

4.2.2. Применять для работников Учреждения за образцовое выполнение трудовых обязанностей и активное участие в общественной жизни коллектива, следующие поощрения:

- объявление благодарности и награждение ценными подарками;

- выплата премии (из средств Работодателя за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности при наличии экономии).

4.2.3. Применять к нарушителям трудовой и производственной дисциплины дополнительно к предусмотренным Законодательством мерам воздействия, меры дополнительного воздействия:

- не выплачивать премию или снижать ее размер;

4.3. Обеспечение занятости.

4.3.1. Стороны признают, что гарантированная занятость – важное условие благополучия работника.

Работодатель обязуется обеспечивать максимально возможную занятость и не ставит своей целью улучшать экономическое положение Учреждения за счет сокращения численности работающих и увольнять работников по сокращению штатов, если его не принудит к этому экономическая необходимость.

Стороны согласились, что при возникновении такой необходимости Работодатель предпринимает упреждающие меры, направленные на снижение социальной напряженности в коллективах:

- прекращает прием работников в Учреждение со стороны, за исключением случаев, когда невозможен прием на вакансию из числа сокращаемых;

- обеспечивает первоочередное трудоустройство, подлежащих сокращению Работников на другие рабочие места. При невозможности перевода (при наличии потребности) обучает их другим необходимым профессиям;

- не допускает увольнения в связи с сокращением численности или штатов одновременно двух человек из одной семьи.

4.3.2. работодатель обязуется предупреждать Работника персонально под роспись не менее чем за 2 месяца о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией структурной единицы Учреждения или сокращением численности или штата.

4.3.3. **Работодатель обязуется** при высвобождении Работников в связи с сокращением численности или штатов обеспечивать строгое исполнение требований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом «О занятости населения» в части, не противоречащей Трудовому кодексу.

РАЗДЕЛ № 5

ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Стороны договорились, что политика работодателя в области охраны труда строится на принципе обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья Работников в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в Трудовом кодексе.

Работодатель обязуется:

Добиваться обеспечения безопасности на рабочих местах и улучшения условий труда, а также осуществлять контроль за состоянием охраны труда и окружающей природной среды.

В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью, Работники вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения этих нарушений, а в случае неприятия мер – обратиться в Федеральную инспекцию труда.

5.1. Охрана труда и здоровья работников.

Работодатель берет на себя обязательства:

5.1.1. Обеспечивать Работникам безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных и общих заболеваний.

5.1.2. Обеспечить работников спецодеждой, спец.обувью и другими средствами индивидуальной защиты соответствующей номенклатуры и надлежащего качества в соответствии с утвержденными нормами.

5.1.3. Систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий.

5.1.4. Обеспечивать безопасные условия труда на рабочих местах в структурных подразделениях.

5.1.5. Систематически проводить спецоценку условий труда.

5.1.6. Обеспечить проведение инструктажа Работников по охране труда, пожарной безопасности и другим правилам, определяющим безопасность труда.

Стороны договорились, что доступ к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.

5.1.7. Обеспечивать проведение и оплату обязательных медицинских осмотров работников: предварительных – при поступлении на работу и периодических – в течение трудовой деятельности.

Стороны согласились, что в случаях, когда выполняемая работа по данной конкретной профессии требует медицинского осмотра при уклонении работника от его прохождения, работник не допускается до выполнения им трудовых обязанностей, без оплаты пропущенных рабочих дней.

5.1.8. Обеспечить условия труда и охрану труда женщин в соответствии с действующим законодательством.

5.1.9. Обеспечивать рабочие места аптечками доврачебной помощи для предупреждения несчастных случаев и оказания первой помощи пострадавшим на производстве.

5.1.10. Подготовить к 1 октября структурные подразделения Учреждения к работе в зимних условиях.

5.1.11. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы состояния охраны труда, выполнения Соглашения по охране труда и информировать Работников о принимаемых мерах.

5.1.12. Не привлекать ни в каких случаях к производству сверхурочных работ:

- беременных женщин;
- работников моложе 18 лет.

5.1.13. Обеспечить работающих, занятых на уборке помещений смывающими и обезвреживающими средствами.

5.1.14. Обеспечить места приема пищи в Доме спорта необходимым оборудованием - холодильниками, СВЧ - печами.

5.1.15. Работодателю обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда.

5.1.16. Организовать проведение информационно-профилактических мер противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально-значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников организации.

5.2. Улучшение условий труда Работников.

Работодатель обязуется провести и выполнить мероприятия в соответствии с выделенными лимитами средств в бюджете Учреждения.

- по реконструкции и капитальному ремонту систем приточно-вытяжной вентиляции с целью ликвидации вредных условий труда, вызывающих профессиональные заболевания;

РАЗДЕЛ № 6 СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ, ДЕЙСТВУЮЩИЕ В МБОУ ДО «ФОК «Метеор»

6.1. Программа по социальной поддержке работников и членов их семей.

6.1.1. В пределах средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь выплачивается при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с Положением об оплате труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

6.1.2. В пределах средств фонда оплаты труда по заявлению работника может быть оказана материальная помощь в связи с юбилейными датами: 60 лет (для женщин), 65 лет

(для мужчин) (приобретение ценных подарков, цветов), а также в связи со свадьбой, рождением ребенка, выходом на пенсию.

6.1.3. В пределах средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в связи со стихийным бедствием, болезнью работника или его близких (родители, дети, муж, жена), смертью близких и по другим уважительным причинам, подтвержденным документами. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом руководителя Учреждения на основании личного заявления работника.

6.1.4. По заявлению работника выплата материальной помощи в год приема на работу может быть произведена пропорционально времени исполнения работником трудовых обязанностей до окончания календарного года за исключением случаев предусмотренных пунктами 6.1.2, 6.1.3.

6.1.5. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой работнику в календарном году, максимальными размерами не ограничивается.

6.1.6. На погребение умерших работников Учреждения, бывших работников Учреждения – пенсионеров – предоставляет материальную помощь, несет затраты на приобретение ритуального венка (корзины) и опубликование некролога.

6.1.7. Обеспечить проведение и оплату обязательных медицинских осмотров работников, а также периодических осмотров и профилактических прививок основного персонала Учреждения.

6.2. Программа по социальному и внутрикорпоративному развитию коллектива.

Стороны пришли к согласию проводить политику, направленную на сохранение и поддержание лучших трудовых традиций Учреждения, а также способствовать созданию новых.

6.2.1. Работодатель принимает на себя обязательства по совместной организации и проведению корпоративных мероприятий, посвященных профессиональному празднику – Дню физкультурника, Дню города, Дню Победы, Новому году, 23 февраля, 8 Марта, к другим государственным праздникам России.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников МБОУ ДО «ФОК «Метеор» 29 февраля 2024 года.