

От работодателя:
Директор МАУДО «СШОР № 4»



_____ Е.В. Боева

_____ 2024 г.

От работников
Представитель работников
МАУДО «СШОР № 4»

_____ Н.В. Антипова

«20» 06 _____ 2024 г.

Одобен
на общем собрании работников
МАУДО «СШОР № 4»

протокол № 2 от 20.06.2024

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования Великого Новгорода
«Спортивная школа олимпийского резерва № 4»
с 06.07. 2024 по 05.07. 2027

Регистрационный номер

Дата регистрации 25.06.2024

Администрация Великого Новгорода

46
А.Ю. Типогенова

Великий Новгород
2024 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Великого Новгорода «Спортивная школа олимпийского резерва № 4» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице директора Боевой Елены Викторовны (далее – Работодатель);
- работники Учреждения в лице их представителя – Антиповой Наталии Викторовны (далее Работники).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех Работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения Работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Порядок приема и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух идентичных экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Великого Новгорода «Спортивная школа олимпийского резерва № 4», иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, настоящим коллективным договором.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на

неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст.59 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

2.6. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, доплаты, надбавки и др.

2.7. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

2.8. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.1.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации Работников.

3.1.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников;

- повышать квалификацию педагогических Работников не реже чем один раз в три года;

- в случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

- в случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

- представлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утвержденные Работодателем.

4.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением ст.93 ТК РФ.

4.1.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника в этом случае работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.5. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.1.6. Привлечение Работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой.

4.1.7. Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить режимы рабочего времени для Работников Учреждения:

- административно-управленческий персонал: 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье);

- технический персонал: 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье);

- тренерско-преподавательский состав: режим гибкого рабочего времени с суммированным учетом рабочего времени, учетный период равный рабочему месяцу, согласно расписанию занятий (ст.102 и 104 ТК РФ) с одним выходным днем (воскресенье).

Продолжительность рабочего времени в зависимости от должности и с учетом особенностей их труда устанавливается:

- для административно- управленческого и технического персонала 40 часов в неделю;

- для инструкторов-методистов 36 часов в неделю;

- для тренерско-преподавательского состава 18 часов в неделю за ставку заработной платы (нормируемая часть работы).

4.1.8. Всем Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» 42 дня устанавливается:

- директору;

- заместителю директора образовательной организации;

- тренеру-преподавателю;

- инструктору-методисту.

У остальных работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск установлен продолжительностью 28 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

Продление, перенос, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

Замена части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией может производиться на основании ст. 126 ТК РФ и при наличии денежных средств у Учреждения.

4.1.9. Работодатель по письменному заявлению Работника предоставляет дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу;
- для прохождения медицинского обследования по «Сертификату молодоженам «Репродуктивное здоровье» - 2 (два) календарных дня в году.

4.1.10. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- Работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет или имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней (ст.128 ТК РФ);
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- в других случаях, рассматриваемых в индивидуальном порядке.

4.1.11. В случае ухудшения условий труда Работников, если температура в рабочем помещении приблизилась к отметке 28,5 градусов, продолжительность рабочего дня сокращается на один час. При повышении температуры до 29 градусов – на два часа, при температуре 30,5 градусов – на четыре часа.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. В области оплаты труда Стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. (ст.132 ТК РФ).

5.2. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления денежных средств на лицевые счета Работников.

Днями выплаты заработной платы являются 2 и 16 числа каждого месяца.

При выплате заработной платы Работнику вручается расчетный листок.

5.3. В случае, когда выдача зарплаты совпадает с выходным днем, перечисление ее производить накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.4. Оплата труда Работников Учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Великого Новгорода «Спортивная школа олимпийского резерва № 4».

5.5. Оплата труда, компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного бюджетом на очередной финансовый год Учреждению, а также средств, полученных за счет дополнительных источников и предназначенных в Учреждении на оплату труда Работников.

5.6. Ежегодная индексация заработной платы производится не менее чем на величину официальной инфляции (ст.134 ТК РФ).

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

5.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование и оказание материальной помощи Работникам.

5.9. Фонд экономии заработной платы формируется за счет разницы между фондом оплаты труда сотрудников и реально выплаченной суммой заработной платы:

-при отсутствии временно нетрудоспособных или отсутствующих по другим причинам;

-в связи с вакансиями сотрудников;

-в связи с незамещенными отпусками без сохранения заработной платы.

5.10. За счет экономии средств фонда оплаты труда и/или средств от внебюджетной деятельности в соответствии Положением об оплате труда работников муниципального

автономного учреждения дополнительного образования Великого Новгорода «Спортивная школа олимпийского резерва № 4», и Положением о порядке оказания платных услуг, предоставляемых МАУДО «СПШОР № 4» Работникам выплачиваются единовременные денежные вознаграждения (премии):

- к профессиональному празднику (День физкультурника);
- при выходе на пенсию.

5.11. Порядок оказания материальной помощи Работникам (из фонда экономии оплаты труда) установлен в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Великого Новгорода «Спортивная школа олимпийского резерва № 4».

Материальная помощь может быть оказана в случаях:

- смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки);
- необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья Работника Учреждения;
- утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;
- рождения ребенка;
- юбилейных дат (50 лет и далее каждые 5 лет);
- в других случаях при наличии уважительных причин.

5.12. Дополнительные условия оказания материальной помощи Работникам (из средств, полученных от внебюджетной деятельности при их наличии):

- трудное материальное положение;
- необходимость дорогостоящего лечения;
- другие основания по решению работодателя.

5.13. Решение о выплате материальной помощи Работнику и ее конкретном размере принимается Работодателем на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, и оформляется приказом.

Материальная помощь, оказываемая Работникам Учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

6. ГАРАНТИИ ПРИ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИИ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Уведомлять Работников в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала.

В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время до 2 часов (по согласованию с Работодателем) в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

6.2. Стороны договорились, что:

6.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют

- лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами.

6.2.2. Высвобождаемым Работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.2.3. При появлении новых рабочих мест на предприятии, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных с предприятия в связи с сокращением численности или штата.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя (ст.165 ТК РФ).

7.2. При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного Работодателя за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода. (ст.182 ТК РФ)

7.3. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 183 ТК РФ)

7.4. Стороны договорились, что Работодатель:

- 7.4.1. Осуществляет мероприятия, направленные на снижение травматизма.
- 7.4.2. Предоставляет время для прохождения регулярного профилактического осмотра и диспансеризации.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

8.1.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 214 и 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной

защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467 н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами".

8.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников не реже 1 раза в три года.

8.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с общим собранием работников МАУДО «СШОР № 4».

8.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер Работникам.

8.1.8. Обеспечивать Работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством.

8.1.9. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также гигиеническое обучение, оплату личных медицинских книжек (статья 220 ТК РФ).

8.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.12. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.13. Создать на паритетной основе совместно с трудовым коллективом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.14. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.15. Обеспечивать безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 214 ТК РФ).

8.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

8.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры за счет средств Работодателя.

8.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

9. ВСТУПЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст.43 ТК РФ). Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующие три года автоматически.

9.2. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

9.3. О нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока действия договора.

9.4. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора.

9.5. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.

9.6. В случае реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на правопреемников, в течение срока, предусмотренного действующим законодательством.

9.7. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.8. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

9.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

9.10. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Учреждения.

9.11. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании Работников МАУДО «СШОР № 4».

9.12. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.13. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

9.14. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании работников Учреждения не реже двух раз в год.

9.15. Приложения к коллективному договору являются его составной частью.


Приложения к коллективному договору

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Перечень профессий и должностей, работникам которых в соответствии с нормами выдаются средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты (приложение № 1).
- Перечень профессий и должностей, работники которых подлежат обязательным и периодическим медосмотрам (приложение № 2).
- Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи (приложение № 3).
- План мероприятий по улучшению условий охраны труда (приложение № 4).

**Юридический адрес: муниципальное автономное учреждение дополнительного образования Великого Новгорода «Спортивная школа олимпийского резерва № 4»
173015, Великий Новгород ул. Псковская д.1, тел\факс 77-20-05**

Приложение № 1 к
Коллективному договору
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования Великого Новгорода
«Спортивная школа олимпийского резерва № 4»


«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МАУДО «СПОР № 4»

«» Е.В. Боева
2024 г.



«СОГЛАСОВАНО»

Представитель работников
МАУДО «СПОР № 4»

«» Н.В. Антипова
2024 г.

**Перечень профессий и должностей, работникам которых в соответствии с нормами
выдаются средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств
индивидуальной защиты***

№ п/п	Наименование работ и профессий		Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	2		3	4
1	Дворник	п. 23	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, фартук из полимерных материалов с нагрудником, сапоги резиновые с защитным подноском, перчатки с полимерным покрытием.	1 шт 2 шт 1 пара 6 пар
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	п.135	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, сапоги резиновые, перчатки с полимерным покрытием, очки защитные, средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее.	1 шт 1 пара 6 пар до износа до износа
3	Уборщик служебных помещений	п.170 п.171	Халат для защиты от общих производственных загрязнений, костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, перчатки с полимерным покрытием, перчатки резиновые, средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее.	1 шт 1 шт 6 пар 12 пар до износа

*Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н.

Приложение № 2
к коллективному договору
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования Великого Новгорода
«Спортивная школа олимпийского резерва № 4»



«СВЕРЖАЮ»
Директор МАУДО «СПОР № 4»
Е.В. Боева
16 2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Представитель работников
МАУДО «СПОР № 4»
Н.В. Антипова
16 2024 г.

Перечень профессий и должностей, работники которых подлежат обязательным и периодическим медосмотрам*

№ п/п	Профессия (должность)	Периодичность осмотров	Приложение к приказу Минздрава РФ от 28.01.2021 г. № 29н	Количество работающих всего
1	<p>Директор</p> <p>Заместитель директора образовательной организации</p> <p>Заместитель директора</p> <p>Заведующий отделением</p> <p>Главный инженер</p> <p>Юрисконсульт</p> <p>Инструктор-методист</p> <p>Тренер-преподаватель</p> <p>Секретарь – руководитель</p> <p>Кладовщик</p> <p>Уборщик служебных помещений</p> <p>Дворник</p> <p>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</p>	1 раз в год	<p>п.25 раздел VI</p> <p>п.25 раздел VI</p> <p>п.25 раздел VI</p> <p>п.25 раздел VI</p> <p>п.25 раздел VI</p> <p>п.25 раздел VI</p> <p>п.25 раздел VI</p> <p>п.25 раздел VI</p> <p>п.25 раздел VI</p> <p>п.25 раздел VI</p> <p>п.25 раздел VI</p> <p>п.25 раздел VI, п.1.48 раздел I,</p> <p>п.1.8.1 раздел I, п.1.8.1.1 раздел I,</p> <p>п.1.8.2. раздел I</p> <p>п.25</p> <p>п.25</p>	19

*Приказ Министерства Здравоохранения РФ от 28.01.2021 г. № 29н

Приложение № 3
к коллективному договору
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования Великого Новгорода
«Спортивная школа олимпийского резерва № 4»

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МАУДО «СПОР № 4»
Е.В. Боева
2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Представитель работников
МАУДО «СПОР № 4»
Н.В. Антипова
2024 г.

Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи*

№ п/п	Наименование профессии работника	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц (г/мл)
1	2	3	4	5
1	Уборщик служебных помещений (2 чел.)	Мыло туалетное или жидкие моющие средства. Средства для рук гидрофобного действия (отгаликивающие влагу, сушащие кожу). Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями. Работы, с дезинфицирующими средствами.	200 г или 250 мл 100 мл
2	Дворник	Мыло туалетное или жидкие моющие средства. Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от	Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки). Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями. Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра.	200 г или 250 мл 100 мл

3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	раздражения и повреждения кожи). Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии. Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу). Очищающие средства. Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук.	Работы, связанные с загрязненными различными видами производственной пыли. Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнителями.	100 мл 100 мл 200 г или 250 мл
---	---	--	---	--

*Примечание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 № 1122н

Приложение № 4
к коллективному договору
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования Великого Новгорода
«Спортивная школа олимпийского резерва № 4»



«ОТВЕРЖДАЮ»
Директор МАУДО «СШОР № 4»

Е.В. Боева
2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Представитель работников
МАУДО «СШОР № 4»

Н.В. Антипова
2024 г.

**План мероприятий по улучшению условий и охраны труда
на 2024 -2027 гг.**

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственный
1	2	3	4
1	Проверка состояния охраны труда в подразделениях.	ежеквартально	Заместитель директора, ответственный за ОТ
2	Осмотр технического состояния зданий и помещений с составлением акта.	ежегодно март октябрь	Главный инженер
3	Проведение косметического ремонта спортивного зала отделения «Бокс»	2025 г.	Главный инженер
4	Издание приказа о назначении ответственного за тепловое хозяйство	ежегодно август	Заместитель директора, ответственный за ОТ
5	Издание приказа о назначении ответственного за электрохозяйство	ежегодно август	Заместитель директора, ответственный за ОТ
6	Испытание спортивных снарядов и оборудования.	ежегодно август	Главный инженер
7	Испытания лестниц и стремянок	ежегодно август	Главный инженер
8	Разработка и принятие новых инструкций по охране труда.	по мере необходимости	Заместитель директора, ответственный за ОТ
9	Проведение инструктажей по ОТ	ежегодно март, сентябрь	Заместитель директора, ответственный за ОТ
10	Проверка знаний персонала по электробезопасности с присвоением 1 группы допуска.	ежегодно сентябрь	Главный инженер
11	Проведение периодического медосмотра работников	ежегодно май, ноябрь	Заместитель директора, ответственный за ОТ

Мероприятия по организации пожарной безопасности			
1	Проверка противопожарного состояния помещений.	ежеквартально	Главный инженер
2	Измерение сопротивления изоляции и заземления электрооборудования	ежегодно август	Главный инженер
3	Практические занятия по эвакуации при возникновении пожара	ежегодно март	Главный инженер
4	Проведение противопожарного инструктажа с работниками	ежегодно март, сентябрь	Главный инженер
5	Оформление наглядной агитации по ПБ (обновление)	по мере необходимости	Главный инженер
6	Контроль за состоянием первичных средств пожаротушения	ежемесячно	Главный инженер
7	Контроль за соблюдением правил противопожарного режима	постоянно	Главный инженер
8	Контроль за состоянием электротехнического оборудования	постоянно	Главный инженер
9	Проверка состояния запасных выходов	ежемесячно	Главный инженер