

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной  
организации МАУ ДО «СШ  
Нижнетавдинского МР»  
профсоюза РГУ и ОО РФ

Я.Н.Александрова

«23» января 2023г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ ДО «СШ Нижнетавдинского  
МР»

Е.В.Базадыров

2023 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения дополнительного  
образования «Спортивная школа Нижнетавдинского  
муниципального района»  
на 2023 -2026 годы

Принят на общем собрании трудового  
коллектива МАУ ДО «СШ  
Нижнетавдинского муниципального  
района»

«23» января 2023 г.

Коллективный договор зарегистрирован

«    »      2023г.

Регистрационный номер \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

*принят оператор ГАУ, ТО, МРДВ*  
*Самойлова Н.А. Д/*  
*24.01.2023*

с.Нижняя Тавда

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа Нижнетавдинского муниципального района» (далее Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми тарифными соглашениями, региональными и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники Учреждения в лице их представителя – председатель первичной профсоюзной организации МАУ ДО «СШ Нижнетавдинского МР» профсоюза РГУ и ОО РФ – Александрова Яна Николаевна;
- Работодатель в лице его представителя – директора Базадырова Евгения Владимировича.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективный договор стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной доверенности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при понятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников Учреждения.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через трудовой коллектив:

- Учет мнения (по согласованию) трудового коллектива;
- Консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора;
- Другие формы.

## **2. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодателями 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.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Заключение трудового договора с работником допускается при наличии у них

заклучения об отсутствии противопоказаний для работы. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установленными на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительности рабочего времени.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки и дополнительным общеразвивающим программам в области физической культуры и спорта, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении по согласованию с трудовым коллективом. Объём учебной нагрузки тренеров-преподавателей оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников, устанавливается руководителем учреждения.

2.6. При установлении тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность ведения занятий. Объём учебной нагрузки, установленной тренерам-преподавателям в начале года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев сокращения количества обучающихся, явившегося причиной для закрытия групп.

Объём учебной нагрузки педагогических работников, больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Учебная нагрузка тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими тренерами.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки и дополнительным

общеразвивающим программам в области физической культуры и спорта;

- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановление на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа, групп или количества занимающихся изменение количества часов работы по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, дополнительным общеразвивающим программам в области физической культуры и спорта, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменном виде не позднее, чем 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

При этом работнику обеспечивается гарантии при изменении учебной нагрузки в течение года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию работы.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовке кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по соглашению с трудовым коллективом определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию тренеров-преподавателей не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляющихся в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять трудовой коллектив в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомления должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее пяти часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Трудоустраивать в очередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих к увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установлении квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников Учреждений.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации отдается лицам, указанным в ст.179 ТК РФ, а также лицам предпенсионного возраста (за пять лет до выхода на пенсию).

4.5.2. Высвобожденным работникам предоставляется гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансии.

Работникам, уволенным в связи с ликвидацией Учреждения, его структурного подразделения, либо сокращением численности или штата работников, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев, средняя плата с учетом месячного выходного пособия. Если расторжение трудового договора по вышеназванным основаниям производится работодателем с письменного согласия работника без предупреждения за 2 месяца, то работнику помимо выходного пособия выплачивается дополнительная компенсация в размере двухмесячного среднего заработка ст. 180 ТК РФ.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) расписанием учебных занятий, годовым календарным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с трудовым коллективом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, вспомогательного и обслуживающего персонала учреждений (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

1. по соглашению между работником и работодателем;
2. по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет) а также лица, осуществляющего уход за членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Составление расписания тренировок осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более одного часа.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в тех случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном в ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.7. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда и стимулировании работников.

5.8. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ – 7 дней;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ – 3 дня.
- для прохождения диспансеризации всем работникам - 1 день раз в три года (ч. 1 ст. 185.1 ТК РФ в ред., действ. с 01.01.2019). Работникам не достигшим пенсионного возраста по старости (в т.ч. досрочно) в течение 5 лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся пенсионерами по старости или по выслуге лет – 2 дня один раз в год (ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ в ред., действ. с 01.01.2019). Работник обязан предоставить в отдел кадров справку из медицинского учреждения, которая подтвердит факт прохождения диспансеризации. Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день/дни, когда его освободили от работы. В справке должна быть указана дата диспансеризации, подпись врача, печать учреждения.

5.9.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;

- в случае свадьбы работника – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы – 10 дней;
- работающим инвалидам.

5.10. Общим выходным днём является суббота, воскресенье.

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по Учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

## **6. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе трудового договора.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем два раза в месяц. Днем выплаты заработной платы является 5 число следующего месяца, днем выплаты аванса – 20 число текущего месяца.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и стимулированием работников, предусмотренной Положением об оплате труда и стимулировании работников и включает в себя:

- Оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- Выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- Выплат стимулирующего характера.

6.4. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении почётного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. Для тренеров-преподавателей (включая тренеров-преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же Учреждении), на начало нового года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка ст. 234 ТК РФ.

6.6.2. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой

действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.6.3. Ответственность за современность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения.

## **7. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Предоставляет дополнительные краткосрочные оплачиваемые отпуска в День знаний, День последнего школьного звонка женщинам, имеющим одного и более детей;

7.4. Обеспечивает преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении численности или штата работников женщинам, имеющим детей до 18-ти лет.

7.5. Совместно с представителем трудового коллектива принимает на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы:

- создание работникам условий для занятий физической культурой и спортом, в том числе корпоративным спортом, проведении физкультурных, спортивных, реабилитационных и других связанных с занятиями граждан физической культурой и спортом мероприятий;

- предоставление работникам и членам их семей возможности использовать объекты спорта, спортивное оборудование и инвентарь для занятий физической культурой и спортом.

## **8. Охрана труда и здоровье**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников ст. 219 ТК РФ.

8.2. Проводить 2 раза в год контроль над состоянием техники безопасности на рабочих местах, включать в обязательном порядке в состав комиссии членов трудового коллектива.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию помощи пострадавшим.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

8.5. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

8.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию профкома ст. 212 ТК РФ.

8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.10. Создать в Учреждении комиссию по охране труда.

8.11. Осуществлять совместно с трудовым коллективом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.12. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.13. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия распространения ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально-значимых заболеваний среди работников учреждения.

8.14. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.15. Проводить специальную оценку условий труда.

8.16. В соответствии со ст. 226 ТК РФ, выделять 0,2% финансовых средств на охрану труда работников.

## **9. Социальное и медицинское обслуживание работников**

9.1. Работодатель обязуется:

- Своевременно перечислять страховые взносы в ПФР в размере, определенном законодательством;
- В установленный срок представлять органам ПФР достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные Федеральным Законом от 01.04.1996г. №27 – ФЗ «Об индивидуальном учете в системе государственного пенсионного страхования»;

- Контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитам документов, удостоверяющих личность работающего.

#### 9.2. Трудовой коллектив обязуется:

- Контролировать достоверность сведений, передаваемых работодателем в ПФР по каждому застрахованному лицу;
- Проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе о сущности и в задачах внедрения системы персонифицированного учета страховых взносов.

### 10. Обязательства трудового коллектива

#### 10. Трудовой коллектив обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам.

10.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Представлять и защищать трудовые права работников Учреждения в комиссии по трудовым спорам в суде.

10.6. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.7. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпуска и их оплаты.

10.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

### 11. Контроль над выполнением коллективного договора.

#### Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Работодатель рассматривает в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут вестись за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Всего прошнуровано, пронумеровано и скреплено печатью на (13) тринадцати листах

Директор \_\_\_\_\_ Е.В. Баздыров



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной  
организации МАУ ДО «СШ  
Нижнетавдинского МР»

профсоюза РГУ и ОО РФ

Я.Н.Александрова

«01» февраля 2023г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ ДО «СШ Нижнетавдинского  
МР»

Е.В.Базадыров

«01» февраля 2023 г.



## ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ (регистрационный номер: 23-23)

Муниципального автономного учреждения дополнительного  
образования «Спортивная школа Нижнетавдинского  
муниципального района»  
на 2023 -2026 годы

Приняты на общем собрании трудового  
коллектива МАУ ДО «СШ  
Нижнетавдинского МР»  
«01» февраля 2023 г.

*принимает оператор  
РГУ ТО «МФЦ»  
Чувалов ЕА  
Чувалов  
03.02.2023*

с.Нижняя Тавда

## **Внести изменения в коллективный договор**

**Пункт 9.1., 9.2. раздела 9 изложить в следующей редакции:**

9.1. Работодатель обязуется:

- Своевременно перечислять страховые взносы в Социальный фонд России в размере, определенном законодательством;
- В установленный срок представлять органам Социального фонда России достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные Федеральным Законом от 01.04.1996г. №27 – ФЗ «Об индивидуальном учете в системе государственного пенсионного страхования»;
- Контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитам документов, удостоверяющих личность работающего.

9.2. Трудовой коллектив обязуется:

- Контролировать достоверность сведений, передаваемых работодателем в Социальный фонд России по каждому застрахованному лицу;
- Проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе о сущности и в задачах внедрения системы персонифицированного учета страховых взносов.

**Раздел 8 изложить в следующей редакции:**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников ст. 216 ТК РФ.

8.2. Проводить 2 раза в год контроль над состоянием техники безопасности на рабочих местах, включать в обязательном порядке в состав комиссии членов трудового коллектива.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию помощи пострадавшим.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

8.5. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

8.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию профкома ст. 214 ТК РФ.

8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.10. Создать в Учреждении комиссию по охране труда.

8.11. Осуществлять совместно с трудовым коллективом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.12. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.13. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствовать профилактические меры противодействию распространения ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально-значимых заболеваний среди работников учреждения.

8.14. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.15. Проводить специальную оценку условий труда.

8.16. В соответствии со ст. 225 ТК РФ, выделять 0,2% финансовых средств на охрану труда работников.

Всего прошнуровано, пронумеровано и  
скреплено \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_ атью \_\_\_\_\_ на  
( 3 ) \_\_\_\_\_ листах

Директор Бал \_\_\_\_\_ Е. В. Базадыров

