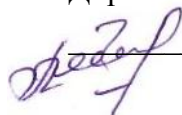


Принято:  
Общим собранием трудового коллектива  
От 05.10.2016.г

Утверждаю:  
Директор МКУДО «ЗРДЮСШ»  
Н.В.Пиккардт



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Муниципального казённого образовательного учреждения дополнительного образования  
«Заринская районная детская юношеская спортивная школа» Алтайского края  
*на 2015 – 2018 годы*

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1. Стороны коллективного договора

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке директора, именуемый далее "Работодатель", муниципального казённого образовательного учреждения дополнительного образования "ЗРДЮСШ" (далее – ДЮСШ) Н.В. Пиккардт и работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя трудового коллектива работников Н.В. Голуб, педагога дополнительного образования (тренера-преподавателя ДЮСШ).

### 1.2. Предмет коллективного договора

Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, конкретизации норм трудового законодательства, установленных государством для наемных работников, создания благоприятных условий деятельности ДЮСШ. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы ДЮСШ, а также взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

Работники ДЮСШ поручают представителю трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем ДЮСШ по вопросам, обусловленным настоящим Коллективным договором.

Утверждение Коллективного договора осуществляется на собрании трудового коллектива, а затем подписывается директором и представителем трудового коллектива.

### 1.3. Сфера действия коллективного договора

Данный коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников ДЮСШ. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

### 1.4. Общие обязательства работодателя и представителя трудового коллектива работников

Работодатель признает, что представитель трудового коллектива является полномочным представителем всех работников учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием работников учреждения, представлять их интересы в коллективных переговорах о социально-трудовых отношениях, оплате труда, занятости, социальных

гарантиях работающих, осуществлять представительство и защиту при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом растиражирован.

Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

Коллективным договором признается обязанность представителя работников на основе делового сотрудничества, обеспечения решения главных задач учреждения: повышение эффективности и качества работы педагогов и на этой основе – удовлетворение социальных и экономических интересов работников.

Работодатель обязуется:

- обеспечивать сохранность собственности учреждения;
- создавать условия для профессионального и личного роста педагогов;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров.

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- сохранять собственность организации;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

Представитель работников обязуется:

- оказывать необходимую помощь работодателю в обновлении и повышении эффективности работы педагогов.

Работодатель имеет право требовать от работников соблюдения трудовой и производственной дисциплины, добросовестного выполнения должностных обязанностей установленных нормами труда.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и трудовым договором.

2.2. Учреждение самостоятельно определяет структуру управления деятельностью учреждения, утверждает штатное расписание, осуществляет распределение должностных обязанностей, устанавливает заработную плату работников в зависимости от их квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.3. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её

объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам. Объем педагогам учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.4. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогам других образовательных учреждений и работникам учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.5. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим педагогам.

2.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения в таком случае без его согласия, увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам сокращения количества групп;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановление на работе педагога, ранее выполняющего эту работу;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком, до достижения им трёхлетнего возраста, или после окончания этого отпуска.

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

2.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда. В течение учебного 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 работник должен быть уведомлен работодателем в письменном виде не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного 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 здоровья.

2.8. 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.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ или иными федеральными законами.

### 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель:

- 3.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;
- 3.2. С учётом мнения представителя трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения;
- 3.3. Организовывает профессиональную подготовку переподготовку и повышение квалификации всех работников;
- 3.4. Повышает квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;
- 3.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы, (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- 3.6. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренной ст. 173 - 176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные вышеуказанными статьями, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации обучения вторым профессиям.
- 3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

### 4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

- 4.1. Осуществлять массовое высвобождение работников только при наличии обязательного социально-экономического обоснования, по согласованию с представителем работников.
- 4.2. В случае массового высвобождения работников, необходимости предоставления отпусков по инициативе администрации или перевода работников на режим неполного рабочего времени осуществить во взаимодействии с органом местного самоуправления,

территориальным органом службы занятости меры, направленные на обеспечение временной занятости указанных работников путем проведения общественных работ.

4.3. Предоставлять на согласование с представителем работников не позднее, чем за 3 месяца, проект приказа о предстоящем высвобождении работников с соответствующим графиком и предложениями по трудоустройству.

Информировать в срок не менее чем за 3 месяца, КУ "Центр занятости населения Заринского района" о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников.

4.4. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца, о массовом высвобождении в срок не менее 4 месяцев.

Предоставлять указанным работникам, по взаимной договоренности 4 часа оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы. Организовать взаимодействие с КУ "Центр занятости населения Заринского района" по непрерывному обеспечению высвобождаемых работников информацией о возможностях трудоустройства.

Работодатель имеет право:

В случае если высвобождение не является массовым, знакомить работников с социально-экономическим обоснованием их высвобождения в индивидуальном порядке.

Работники имеют право:

Обратиться с запросом о проверке правомерности их высвобождения к представителю работников, а так же в территориальный орган по вопросам труда и занятости работников.

## 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫМ РАБОТНИКАМ

Работодатель обязуется:

5.1. Кроме категорий работников, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставлять преимущественное право оставления на работе при сокращении штата или численности:

- работникам предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии).

5.2. При сокращении граждан предпенсионного возраста (за 2 и менее года до наступления пенсионного возраста) обратиться в КУ "Центр занятости населения Заринского района" с ходатайством об оформлении их на досрочную пенсию.

5.3. При наступлении пенсионного возраста своевременно оформить работника на пенсию.

## 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению:

6.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждённым работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

6.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

6.3. 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 ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.4. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагога дополнительного образования. Педагогам по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.5. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) педагог вправе использовать по своему усмотрению.

6.6. Привлечение работников учреждения к работе в выходные дни, нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.

6.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлечь 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 трех лет.

6.8. 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.

6.9. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередными отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагог привлекался работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается руководителем (приказом). Для педагогов в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

6.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.

6.11 Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - до 3 дней;
- для проводов детей в армию - до 3 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 3 дней;
- на похороны близких родственников - до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 дней;
- работающим инвалидам - до 60 дней;

6.12. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем или уставом учреждения.

6.13. Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье.

6.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТРФ).

6.15. Дежурство педагогических работников при проведении массовых мероприятий в ДЮСШ должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала мероприятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## 7. ОПЛАТА ТРУДА, ПРЕМИРОВАНИЕ

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 15 и 30 (февраль - 28) числа каждого месяца, и перечисляется работнику на лицевой счет в банке за счет работодателя. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда согласно приложению 3 к настоящему коллективному договору. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановления документов об образовании со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

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

## 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Организация и обеспечение управления охраной труда и безопасных условий труда

Создание безопасных условий труда, постоянный контроль за соблюдением работниками всех требований по охране труда возлагается на представителя работодателя ДЮСШ:

7.1.1. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих и специалистов.

7.1.2. Обеспечить разработку действующих инструкций по охране труда по профессиям и видам работ.

7.1.3. Организовать проведение в установленные сроки медицинского осмотра работников ДЮСШ, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

7.1.4. Совместно с представителем работников организовать контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.1.5. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с представителем работников вопросы выполнения соглашения по охране труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.1.6. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве в течение 3-х суток с момента их происшествия.

7.1.7. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии с трудовым законодательством.

7.1.8. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда к 2017 году.



## 7.2. Обеспечение прав и гарантий работников в сфере охраны труда

Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных Федеральным законом, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- обращение в органы государственной власти РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, а также к представителю работников по вопросам охраны труда;
- личное участие в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).
- в случае отсутствия в течение года листов нетрудоспособности, отпуска без сохранения заработной платы – на два дополнительных дня без сохранения заработной платы не предусмотренных трудовым законодательством.

Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда:

- на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок;
- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности.

Работодатель обязан:

- обеспечивать работников по месту работы бытовыми условиями в соответствии с санитарными нормами;
- проводить инструктаж по технике безопасности: вводный, на рабочем месте, инструктаж по пожарной безопасности, а также проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочем месте, а также за правильное применение работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечить помещение ДЮСШ противопожарным инвентарем;
- обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе выделять рабочие места в подразделениях исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

- организовать продолжительность работы на компьютере без регламентированных перерывов не более двух часов и обеспечить перерывы продолжительностью 15 минут через каждые два часа в первой половине дня и через полтора часа после обеда;

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастном случае в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- проходить обучение требованиям пожарной безопасности;
- исполнять инструкции по пожарной безопасности;
- уметь пользоваться первичными средствами пожаротушения при возникновении пожара.
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

## 8. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование.

Работодатель обязуется не препятствовать заболевшим работникам в рабочее время посещать медицинское учреждение в целях обследования, сдачи анализов, физиолечения. Работникам за счет средств ДЮСШ оказывается материальная помощь при тяжелом заболевании по представлению комиссии по социальному страхованию.

Работодатель обязуется обеспечивать работников по месту работы бытовыми условиями в соответствии с санитарными нормами.

Соблюдать установленные, для отдельных категорий работников, ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам.

Осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой.

## 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны подписавшие его.

Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников организации. С отчетом выступают первые уполномоченные лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Для ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора и составления акта проверки работодатель и представитель работников создают совместную комиссию на паритетной основе.

Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

## ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор разработан в соответствии с ТК РФ. Дополнения и изменения в настоящий договор в течение срока его действия могут быть внесены с согласия обеих сторон и в порядке, установленном ТК РФ.