

### Общие положения

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении спортивной школе олимпийского резерва «Атом» и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.
2. Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Нижегородской области являются: работодатель Муниципального бюджетного учреждения спортивной школы олимпийского резерва «Атом» представленный в лице директора Вавилкиной Т.К. действующей на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники Муниципального бюджетного учреждения спортивной школы олимпийского резерва «Атом» представленные представителем трудового коллектива, в лице ее представителя - Седова Н.Е. действующегона основании протокола общего собрания №1 от 11 .01.2019г. именуемые далее «Работники».
3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

* обеспечения баланса интересов работников и Работодателя;
* создания системы социально-трудовых отношений в организации   
  максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию организации, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя и Работников.
* установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;
* повышения уровня жизни работников и членов их семей;
* создания благоприятного психологического климата в коллективе;
* практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом.
2. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда и компенсационных выплат работников; механизма регулирования оплаты труда с учетом роста потребительских цен, уровня инфляции; занятости, переобучения, условий высвобождения работников; улучшения условий и охраны труда работников (в том числе женщин и молодежи); выплата пособий и компенсаций; организация оздоровления работников и членов их семей; рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков); гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников; участия работников в управлении организацией; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации и другие вопросы, определенные сторонами.
3. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении организацией.
4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.
5. Стороны при разработке проекта коллективного договора руководствуются Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=340339&date=10.02.2020&dst=100874&fld=134) Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 10.01.2020 № 15 «Об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта» (код 93.1)», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. N 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области» и иными нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области, органов местного самоуправления города Сарова.
6. В случае если в нормативные акты Российской Федерации и Нижегородской области, органов местного самоуправления города Сарова будут внесены существенные изменения Стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях коллективного договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.
7. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью коллективного договора.
8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

### Трудовые отношения

* 1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

* 1. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст.59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.
  2. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.
  3. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.
  4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72-1, 72-2 Трудового кодекса Российской Федерации.
  5. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для категории работников, указанных в статье 70 и статье 207 Трудового кодекса Российской Федерации.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

* 1. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период не свыше двух месяцев в течении которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.
  2. В трудовой договор обязательно должны включаться сведения о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также указываются условия труда на данном рабочем месте.

### Рабочее время и время отдыха

3.1.Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива *(*Приложение №2). Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за неделю до их введения в действие.

* 1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. В организации для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - (не более 36) часов в неделю.

При этом, на основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены в приложении к настоящему коллективному договору.

* 1. Для работников занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: директор, заместитель директора, главный бухгалтер. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней.- ст.119 Трудового кодекса РФ
  2. Работники в случаях, определенных статьей 99 Трудового кодекса РФ, могут привлекаться к сверхурочным работам и при их письменном согласии. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год.
  3. По соглашению между работником и Работодателем устанавливается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для работников:
* беременных женщин;
* одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
* лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением *.*
  1. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года.
  2. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины; работники в возрасте до 18 лет.

* 1. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке : суббота и воскресенье
  2. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя . Работа в выходной день оплачивается в 2-х -кратном размере или ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
  3. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час – для всех работников, на один час – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

* 1. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней *.*

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидов составляет не менее 30 календарных дней ([ч. 5 ст. 23](consultantplus://offline/ref=B082A54577C801051DBB0054333C566B809CEE8C726A3F0C43FF050474A921622E53589E7C06E69750EF65DCCE2F2878B9D114875A8888B1i3fDN) Закона № 181-ФЗ).

Инвалиды-«чернобыльцы» имеют право на ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время, а также на дополнительный отпуск продолжительностью 14 дней, который оплачивается органами социальной защиты населения ([п. 5 ст. 14](consultantplus://offline/ref=1720ABE1775AB870E1B710E5D59EDD93E2E68293DF772804286042842BEF79DFFEE953608348BEE714E1A2EF3AA31255E0F3C115A0kCN) Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».).

* 1. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемый Работодателем в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Российской Федерации . График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (16 декабря)
  2. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

* 1. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.
  2. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с Перечнем ст.128 ТК РФ.
  3. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:
* работникам, занятым на работах с вредными, опасными условиями труда по результатам СОУТ– согласно статьи 117 Трудового Кодекса Российской Федерации;
* женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) и мужчинам, в одиночку воспитывающим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет);
* тренерам – согласно трехстороннему отраслевому соглашению по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации (от 10.11.2019г.).

- Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней - согласно статьи 117 Трудового Кодекса Российской Федерации

### 4. Оплата и нормирование труда

* 1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе «Положения о системе оплаты труда работников» (Приложение №1), утвержденного с учетом мнения представительного органа работников.
  2. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональные стандарты.
  3. Работодатель устанавливает тарифные ставки (оклады) работникам в организациях, применяющих тарифные системы оплаты труда, в соответствии с квалификацией, сложностью, количеством, качеством и условиями выполнения работ.
  4. Заработная плата выплачивается 15 (пятнадцатого) и 30 (тридцатого) числа каждого месяца путем перечисления на банковскую карту. Каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний не позднее, 30 (тридцатого) числа каждого месяца.
  5. Повышение уровня заработной платы и ее индексация производятся в сроки и порядке, предусмотренных законодательством.

При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ.

4.6. Работодатель вправе устанавливать работникам стимулирующие надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам).

4.7. При присвоении квалификационной категории, ученой степени, звания своевременно производится изменение должностных окладов (ставок).

4.8. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых Администрацией города Сарова.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения – главой города Сарова.

* 1. Условия оплаты труда руководителя, заместителя, главного бухгалтера устанавливаются в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации или учредителем.
  2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере,согласно статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель совместно с представителем трудового коллектива разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

* 1. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя не по вине работника оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

* 1. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.
  2. Работникам, за исключением работников, получающих оклад, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации.
  3. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера согласно Положению об оплате труда работников СШОР «Атом».
* за работу во вредных и (или) опасных условиях труда согласно статьи 147 Трудового Кодекса Российской Федерации;
* за сверхурочные работы *(не менее чем в двойном размере)*;
* за работу в выходной день;
* за работу в ночное время – в размере 30 % часовой тарифной ставки (должностного оклада);
* за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работ, замещение временно отсутствующего работника.
* за работу в иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных.
  1. Вознаграждение по итогам работы организации за год выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда.
  2. Другие виды стимулирующих выплат (надбавка за выслугу лет, надбавка за профессиональное мастерство, надбавка за сложность и напряженность и др.) производятся в соответствии с Положением об оплате труда.
  3. Установление стимулирующих выплат, в том числе премий производится с учетом:
* показателей результативности труда деятельности работников организации *(критерии, показатели и размеры стимулирующих выплат указаны в Положении об оплате труда)*
  1. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения выплачивается стипендия в размере среднего заработка.
  2. Заработная плата выплачивается: 15 числаза первую половину и 30 числа– за вторую половину каждого месяца.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, определенных трудовым договором.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок и др. формах, определенных статьей 131 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается.

* 1. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации *.*
  2. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

### Труд и занятость. Развитие персонала

* 1. В целях закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста работников Работодатель обязуется:
     1. Укреплять учебно-материальную базу учреждения, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-методическими пособиями.
     2. Создавать условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность повышения квалификации по своей специальности.
     3. Предоставлять работникам право повышения своей квалификации за счет средств организации с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет.
     4. Разрабатывать и реализовывать меры, предусматривающие создание условий для продолжения трудовой деятельности граждан пред пенсионного и пенсионного возраста, в том числе привлечение в качестве наставников для молодежи, впервые приступающей к трудовой деятельности.

Работодатель обязуется:

* 1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием представителя трудового коллектива.

Увольнение работников, производится в соответствии со [статьей 373](consultantplus://offline/ref=83B2CA2AAC1402B05277AEEAF1AFCF9352BEAAC2A1C6AFF087894800A08BB9A29BD3FBF734D828CClE13G) Трудового кодекса Российской Федерации.

* 1. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения финансово-экономического положения организации.
  2. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:
* снижение административно-управленческих расходов;
* временное ограничение приема кадров;
* получение подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
* отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
* по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
* ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
  1. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.
  2. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:
* лица пред пенсионного возраста (за пять лет до наступления пенсионного возраста);
* лица, проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
* одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 возраста;
* работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
* бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
* первоочередники на улучшение жилищных условий;
* лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;

Перечень может быть расширен по договоренности сторон.

* 1. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер, не допускается.

* 1. Работнику, попавшему под массовое увольнение, предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии, все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.
  2. При увольнении работников по сокращению численности или штата Работодатель выплачивает выходное пособие.

### Организация и обеспечение охраны и условий труда

Стороны договорились:

* 1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.
  2. Осуществлять через уполномоченного по охране труда проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнением обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением об охране труда. Информировать работников о результатах указанных проверок.
  3. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда.
  4. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.
  5. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников организации, и вырабатывать меры по их улучшению.
  6. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области об охране труда обязуется:
  7. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.
  8. Выполнить в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда **(**соглашение составляется в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н).
  9. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» *.*
  10. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.
  11. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.
  12. Разработать инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в организации по профессиям и видам работ.
  13. Организовывать в соответствии с требованиями трудового законодательства проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

*(Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и (или) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; постановление Правительства Российской Федерации от 23.09.2002 № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности»)*

* 1. Предоставлять возможность уполномоченному по охране труда или иного осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.
  2. Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.
  3. Обеспечивать в установленном порядке проведение:
* обучения работников, в том числе руководителей организаций, вопросам охраны труда и проверку знаний требований охраны труда;
* инструктажей по охране труда;
* обучения лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;
* обучения по оказанию первой помощи пострадавшим.
  1. Выдавать работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средств индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей за счет средств организации согласно приложению №3 к настоящему коллективному договору*.*
  2. Предоставлять по результатам специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:
* сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда, в установленном порядке согласно приложению №3 к настоящему коллективному договору *(статьи 92, 117, 147, 219 Трудового кодекса Российской Федерации; пункт 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ; пункт 4 статьи 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ. Согласно указанным статьям Трудового кодекса Российской Федерации компенсационные меры для конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда)*.
  1. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.
  2. Установить дополнительно единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:
* полное возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством (разработать порядок возмещения расходов на погребение);
* утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы.

Установить работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, доплат до среднего утраченного заработка при переводе работника по медицинским показаниям на другую работу, до момента установления ему профессиональной заболеваемости.

* 1. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.
  2. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в том числе дополнительное.
  3. Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
  4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний проводить в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
  5. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда.
  6. Обеспечить тепловой режим в рабочих помещениях в соответствии с санитарными нормами и правилами. В случае невозможности обеспечения соответствующего режима, устанавливать для работников укороченный рабочий день с сохранением за ними средней заработной платы.
  7. Организовать и осуществлять контроль за соблюдением требований природоохранного законодательства в учреждении.
  8. Организовать проведение субботников по благоустройству территорий, ремонту оборудования, зданий и сооружений.
  9. Привлекать в установленном порядке средства Фонда социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.
  10. Работники обязуются:

- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

- 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования),

*(Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»)*

* 1. Способствовать формированию у населения культуры здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников учреждения, осуществляют комплекс мер по повышению качества образования граждан; создавать условия для обеспечения доступности жилья. –Дополнительное соглашение к Соглашению от 9 января 2018 г. № 2-П/4/А-11 между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов "Облсовпроф", региональным объединением работодателей "Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей" о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2018-2020 годы Регистрационный № 8-П/26/А-43 от 2 февраля 2021 г.
  2. Обеспечить пожарную безопасность:

Руководитель организации имеет право:

- создавать, реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые содержатся за счет собственных средств;

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятиях;

- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

Руководитель организации обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

- включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты,

- включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории учреждения необходимые силы и средства;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию, в здания, сооружения и на иные объекты учреждения;

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на территории пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

- содействовать деятельности добровольных пожарных;

- обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года N 123-ФЗ "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности".

Руководитель учреждения осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности – статья 37 «О пожарной безопасности» ФЗ от 21.12.1994г. №69-ФЗ

### Социальные гарантии и льготы

* 1. Работодатель оказывает работникам разовую материальную помощь (представляется по заявлениям работников) в следующих случаях:
* в связи с рождение ребенка;
* в связи с семейными обстоятельствами;
* в связи с регистрацией брака;
* в связи со смертью близких родственников
  1. Работодатель оказывает периодическую материальную помощь работникам в следующих случаях:
* ежегодный отпуск;
  1. Работодатель обязуется выплачивать ежемесячно компенсацию женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 .
  2. Работодатель устанавливает женщинам, имеющим малолетних детей, по их желанию гибкий график работы или неполный режим рабочего времени.

### Социальное, медицинское и пенсионное страхование

Работодатель обязуется:

* 1. Обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
  2. Осуществлять страхование работников организации от несчастных случаев на производстве.
  3. Организовать дополнительное медицинское страхование работников.
  4. Заключать договор с медицинскими учреждениями по проведению диспансеризации, профилактических осмотров работников и т.д.
  5. Обеспечить содержание, оснащение оборудованием медицинского кабинета организации, приобретение медикаментов.

### Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

* 1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.
  2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации.
  3. Ежегодно стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании работников.
  4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.
  5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.
  6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.
  7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, – влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

### Заключительные положения

* 1. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами .
  2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации 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 организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации 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 организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

* 1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации).
  2. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (глава 61), иными федеральными законами.

* 1. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.
  2. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (статья 50 Трудового кодекса Российской Федерации).

### Приложения к коллективному договору

* Положение об оплате труда СШОР «Атом» - Приложение №1
* Правила внутреннего трудового распорядка; Приложение №2
* Положение по охране труда; Приложение №3
* Устав СШОР «Атом»;
* Порядок проведения специальной оценки условий труда.

### 