

Муниципальное бюджетное учреждение
«Спортивная школа»
Ракитянского района Белгородской области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа»
на 2019-2022 годы


От работодателя:

Директор Муниципального
бюджетного учреждения
«Спортивная школа»
В.Н. Харин



От работников:

Представитель
Общего собрания работников


Н.В. Чепенко

Зарегистрировано
в администрации Ракитянского района



Е.В. Павлов

Регистрационный № А-19-дб от «дд» _____ 2019г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками, и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Отраслевым соглашением между управлением по физической культуре и спорту Белгородской области и Белгородской региональной организацией Российского профсоюза работников культуры, Уставом и локальными нормативными актами Учреждения с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждения, установлению им дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами. Работодатели принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

1.3. Сторонами договора являются: Работодатель в лице представителя – директора муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа» Ракитянского района Белгородской области Харина Вячеслава Николаевича; Работники Учреждения в лице их представителя – Чепенко Натальи Владимировны.

1.4. Работники Учреждения (далее Работники) доверяют и поручают Чепенко Н.В. представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

II. Основные формы участия Работников в управлении Учреждением

Стороны договорились о том, что:

2.1. Коллегиальными органами управления Учреждением являются:

- общее собрание Работников Учреждения;
- тренерские советы.

2.2. Основными формами участия Работников СШ в управлении Учреждением являются:

- учет мнения Работников Учреждения;
- проведение Работниками консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов Учреждения;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесения предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с Работниками планов социально - экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

2.3. Представитель Работников имеет право получать от Работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации и ликвидации Учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда Работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования Работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Отраслевым соглашением, Уставом Учреждения.

2.4. Представитель Работников имеет право вносить по этим вопросам в органы управления Учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях коллегиальных органов управления Учреждением при их рассмотрении.

III. Прием и увольнение работников. Трудовой договор

Стороны договорились о том, что:

3.1. Работодатель соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения Работников.

3.2. При приеме на работу (до подписания Трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным договором, Кодексом профессиональной этики тренеров и спортсменов.

3.3. При заключении и расторжении Трудовых договоров с тренерами, спортсменами (спортсменами - инструкторами) Работодатель соблюдает предусмотренные Трудовым кодексом РФ положения главы 54.1 «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров».

3.4. Трудовой договор (эффективный контракт) – соглашение между Работодателем и Работником (сторонами Трудового договора) в соответствии с которым, Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем Работодателя, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.5. Содержание Трудового договора определяется ст. 57 Трудового кодекса РФ и обязательно включает в себя обусловленную трудовую функцию (работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой Работнику работы).

Наименования должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, разделу «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта», утвержденному приказом Минздравсоцразвития от 15.08.2011г. № 916н или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

3.6. Не включение в Трудовой договор каких – либо прав и (или) обязанностей Работника и Работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

IV. Оплата и нормирование труда работников

Стороны договорились о том, что:

4.1. Оплата труда Работников Учреждения осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципальных (районных) организаций физкультурно – спортивной направленности» утвержденным постановлением Администрации Ракитянского района Белгородской области от 29 декабря 2018 г. № 213, и «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа» Ракитянского района Белгородской области».

4.2. В Учреждении создаются условия для оплаты труда Работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения, повышении качества оказываемых услуг (работ).

4.3. В Трудовом договоре (в дополнительном соглашении к Трудовому договору) с Работником предусматривается фиксированный размер базового должностного оклада, устанавливаемый ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц.

4.4. Месячная заработная плата Работников Учреждения включает в себя – базовый должностной оклад, гарантированные доплаты, гарантированные надбавки, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера.

4.5. В расчет оплаты труда тренеров включаются базовые должностные оклады, рассчитываемые с учетом установленной Учреждением системой нормирования труда по количеству занимающихся на каждом этапе (периоде) подготовки в избранном виде спорта, закрепленных за тренером в соответствии с тарификацией.

4.6. Под нормированием труда Работников Учреждения понимается установление соотношения затрат труда к заработной плате работников (далее - тарифицирование) с учетом следующих особенностей:

- тарифицирование работников составляется ежегодно, не позднее чем за две недели до начала тренировочного (спортивного) сезона;

- нормирование труда тренеров Учреждения производится с учетом подушного (подушевого) метода нормирования труда.

4.7. Работникам Учреждения устанавливается размер заработной платы согласно Федерального Закона от 25.12.2018г. №481-ФЗ «О внесении изменения в ст.1ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

4.8. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий Работников Учреждения определяются соответствующими Положениями, разрабатываемыми Учреждением.

При разработке показателей и критериев эффективности работы учитываются следующие принципы:

а) объективности, в соответствии с которым определяется размер вознаграждения Работника за достижения результатов труда;

б) предсказуемости, предполагающий знание Работником объема вознаграждения в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности, в соответствии с которым вознаграждение Работнику должно быть соразмерно трудовому вкладу в результат своего труда;

г) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачности, предусматривающий наличие правил определения вознаграждения, понятных каждому Работнику Учреждения.

Показатели эффективности деятельности Работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей деятельности Учреждения в части оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

4.9. Заработная плата Работников Учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой Работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.10. Заработная плата выплачивается Работнику по перечислению и переводится в кредитную организацию, указываемую в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую переводится заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позже чем, за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца – 7 и 22 числа каждого месяца.

4.11. Виды и размеры компенсационного характера Работникам Учреждения определяются «Положением об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения «Спортивная Школа» Ракитянского района.

4.12. Работодатель в пределах своей компетенции может проводить индексацию заработной платы работников при наличии в Учреждении внебюджетных финансовых средств.

V. Рабочее время и время отдыха, предоставление и продолжительность отпусков

Стороны договорились о том, что:

5.1. Работникам Учреждения, работающим по Трудовому договору, гарантируются установленные Федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

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

5.2. Режим рабочего времени Работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями Трудового договора (дополнительным соглашением к Трудовому договору), графиками работы, расписанием тренировочных занятий, утверждаемым руководителем Учреждения после согласования с тренерским советом в целях установления более благоприятного режима тренировок, отдыха спортсменов, с учетом их обучения в образовательных организациях.

5.3. При составлении расписания (еженедельного графика) тренировочных занятий продолжительность одного тренировочного занятия устанавливается с учетом возрастных особенностей, этапа подготовки спортсменов и не может превышать:

- на этапе начальной подготовки – 90 минут;
- на тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) – 135 минут;
- на этапе совершенствования спортивного мастерства – 180 минут;
- при проведении более одного тренировочного занятия в один день суммарная продолжительность тренировочных занятий не может превышать - 360 минут.

Между тренировочными занятиями устанавливаются короткие перерывы продолжительностью до 15-20 минут.

5.4. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время Работников включается индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусматриваемая трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальными планами – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются Трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к Трудовым договорам), должностными инструкциями с учетом профессиональных стандартов.

5.5. В рабочее время тренеров так же включается:

- время тренировок и участия в соревнованиях, тренировочных мероприятиях (сборах);
- время проведения медицинского осмотра, профилактических мероприятий и восстановительных мероприятий;
- время следования к месту проведения тренировочных мероприятий (сборов) или соревнований и возвращения обратно.

5.6. Директор, заместители директора, тренеры, специалист по кадрам, рабочий, уборщик служебных и производственных помещений по распоряжению работодателя с письменного согласия Работника эпизодически выполняют свои должностные обязанности в выходные, праздничные дни, работают сверх установленной нормы рабочего времени (за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени) в режиме ненормированного рабочего дня.

5.7. Для тренеров устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Для других Работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

5.8. Под тренерской нагрузкой понимается тренерская работа, выполняемая во взаимодействии со спортсменами по видам деятельности, устанавливаемым планом или программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), текущий контроль их выполнения.

Объем тренерской нагрузки определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом руководителя Учреждения. Объем тренерской нагрузки оговаривается в Трудовом договоре (дополнительным соглашением к Трудовому договору). Объем тренерской нагрузки, устанавливаемый на начало тренировочного периода (спортивного сезона) не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе Работодателя за исключением ее снижения, связанного с сокращением количества спортсменов, тренировочных групп.

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить тренеров в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон Трудового договора.

5.9. В соответствии с п. 5.6 Коллективного договора ненормированный рабочий день в Учреждении устанавливается для директора, заместителей директора, тренеров, старших тренеров, специалиста по кадрам, уборщика служебных и производственных помещений, рабочего.

5.10. Работникам Учреждения с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьями 116, 119 Трудового кодекса РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется настоящим договором.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется:

- для директора и заместителей директора – 14 календарных дней;

- специалиста по кадрам, уборщика служебных и производственных помещений – 3 календарных дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.11. Тренерам, старшим тренерам в соответствии со статьей 348.10 Трудового кодекса РФ, «Трехсторонним отраслевым соглашением по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2019-2021 годы» устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

5.12. Право на дополнительный отпуск возникает у Работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

5.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

5.14. На основании ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

В том числе работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 дней в году;

в случае:

- рождения ребенка - 5 календарных дней;
- регистрации брака – 5 календарных дней;
- смерти близких родственников - 5 календарных дней.

5.15. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель устанавливает неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается

на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

Работодателем устанавливается неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

5.16. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

5.17. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

5.18. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

VI. Поощрительные выплаты, оказание материальной помощи. Применение дисциплинарных взысканий.

Стороны договорились о том, что:

6.1. Работодатель производит поощрительные выплаты и оказывает материальную помощь Работникам Учреждения из фонда материального поощрения Работников Учреждения, формируемого в размере 2% от фонда оплаты труда по базовым должностным окладам Работников Учреждения согласно Положению, разрабатываемому и утверждаемому Учреждением.

6.2. Поощрительные выплаты и оказание материальной помощи Работникам Учреждения могут производиться из внебюджетных средств Учреждения и за счет средств фонда экономии заработной платы.

6.3. Работодатель выплачивает пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет на основании Федерального закона от 29.12.2006 г. №255-ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в

связи с материнством», Федерального закона от 19.05.1995 г. №81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», Приказа Минздравсоцразвития России от 23.12.2009г. №1012н «Об утверждении порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей», Приказа Минздравсоцразвития России от 31.01.2007г. №74 «Об утверждении Перечня уважительных причин пропуска срока обращения за пособием по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячным пособием по уходу за ребенком».

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

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

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

6.5. Работникам, получающим пособие по временной нетрудоспособности в размере менее среднего заработка, производится доплата до их среднего заработка за счет средств Учреждения.

6.6. Работникам выплачивается единовременное премирование, размер которого определяется Работодателем, в случае:

- при достижении возраста 50 лет;
- при достижении пенсионного возраста;
- по итогам работы за год;
- в связи с праздниками и профессиональными праздниками.

6.7. В случае смерти работника (от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния) выплачивается единовременная материальная помощь его родственникам в размере одного должностного оклада, оказывается помощь в организации похорон.

6.8. Работникам выплачивается единовременная материальная помощь в размере одного должностного оклада в случае:

- вступления в брак;
- смерти близкого родственника;
- рождения ребенка;
- получения большого ущерба для здоровья (операция);
- понесения непредвиденного материального ущерба (теракт, стихийные бедствия, пожар и т.д.

VII. Повышение квалификации и профессиональная подготовка (переподготовка), аттестация Работников

Стороны договорились о том, что:

7.1. Учреждение самостоятельно планирует и направляет работников на мероприятия по повышению квалификации, включающие в себя следующие виды обучения:

- краткосрочное тематическое обучение по вопросам, касающимся специфики деятельности Учреждения;
- тематические и проблемные семинары по научно - практическим вопросам совершенствования спортивной подготовки;
- длительное обучение специалистов в образовательной организации дополнительного профессионального образования, имеющей соответствующую лицензию для углубленного изучения актуальных проблем в области физической культуры и спорта.

7.2. Работодатель направляет Работников на курсы повышения квалификации со следующей периодичностью: заместителей руководителя, руководителей, тренеров иных специалистов не реже чем один раз в пять лет.

7.3. Работники Учреждения направляются на соответствующую подготовку в определенные сроки, в соответствии с утверждаемым в Учреждении планом профессиональной подготовки (переподготовки) на основании распорядительного акта Работодателя. По окончании обучения Учреждение запрашивает у Работника полученное по результатам обучения свидетельство, сертификат или диплом (копии).

7.4. Работодатель предоставляет Работникам, проходящим подготовку (переподготовку), профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование гарантии и компенсации, установленные Трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами.

7.5. С целью стимулирования целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации Работников, их профессионального и личностного роста, внедрения и использования современных технологий в своей работе, повышения эффективности и качества профессиональной деятельности, обеспечения дифференциации социальных гарантий и компенсаций в Учреждении проводится аттестация Работников (в том числе тренеров, старших тренеров) на вторую квалификационную категорию в соответствии с локальными нормативными актами, разрабатываемыми Учреждением на основании принципов коллегиальности, гласности, открытости, обеспечивающих объективное отношение к Работникам.

7.6. Аттестация Работников в целях присвоения второй квалификационной категории проводится аттестационной комиссией формируемой Учреждением.

7.7. В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ аттестационная комиссия Учреждения может проводить аттестацию на соответствие (несоответствие) Работника занимаемой должности или выполняемой работе, результаты которой могут явиться основанием для расторжения Трудового договора по инициативе Работодателя.

7.8. В целях материальной поддержки Работников Учреждения, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, Работодатель производит оплату труда (устанавливает доплату к ставке заработной платы) с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

7.9. В случае истечения у Работника перед пенсионным возрастом срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы) с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

7.10. Базовые должностные оклады заместителям руководителя Учреждения, назначаемым на должность и не прошедшим аттестацию, устанавливаются на уровне I квалификационной категории.

VIII. Улучшение условий и охраны труда

Стороны договорились о том, что:

8.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда Работников Учреждения:

- не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- обеспечивает организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

- обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- не допускает Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний, в том числе для спортсменов (спортсменов - инструкторов) и тренеров в соответствии с главой 54.1 Трудового кодекса РФ;

- проводит в установленном порядке расследование и учёт несчастных случаев;

- инициирует разработку и утверждает Правила и Инструкции по охране труда.

8.2. Работодатель за счет средств Учреждения обеспечивает спортсменов, тренеров спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарём, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а так же поддерживает указанные экипировку, оборудование, инвентарь и материально - технические средства в состоянии пригодном для использования.

IX. Срок действия, контроль за выполнением Коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

9.1. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

9.2. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

9.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения Трудового договора с руководителем Учреждения.

9.5. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

9.6. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.7. Изменения и дополнения Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

9.8. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства – Работниками Учреждения, их представителем, Работодателем, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.