

СОГЛАСОВАНО  
Председатель Совета трудового  
коллектива  
МБУ «ФОК «Олимпийский»  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
МБУ «ФОК «Олимпийский»  
\_\_\_\_\_/М. А. Алиев/  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС «ОЛИМПИЙСКИЙ»  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ГОРОД БАЛАХНА»  
НА 2018-2020 ГОДЫ.**

Коллективный договор утвержден  
на общем собрании трудового коллектива  
МБУ «ФОК «Олимпийский» муниципального образования «город Балахна»  
Протокол № \_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2018г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в отделе труда администрации Балахнинского  
муниципального района Нижегородской области

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2018г.

Начальник отдела труда  
администрации Балахнинского муниципального района  
Нижегородской области  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

2018 год

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен на 2018-2020 годы в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников МБУ «ФОК «Олимпийский» (далее учреждение). Договор регулирует социально-трудовые отношения между работниками и работодателем, условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам учреждения.

Настоящий договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.2. Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками учреждения.

Договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права учреждения в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

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

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

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

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

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны имеют право вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами Договора.

1.12. Сторонами Договора (далее - Стороны) являются:

- Работники учреждения в лице председателя Совета трудового коллектива (далее Совет);
- Работодатель в лице директора учреждения Магомеда Ахмедовича Алиева.

1.13. Действие Договора распространяется:

- На работников учреждения.
- На работников, присоединившихся к Договору после его заключения.

1.14. Совет выступает полномочным представителем работников при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

1.15. В коллективном договоре, с учетом особенностей деятельности учреждения и его финансовых возможностей, могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ и настоящим Договором.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ, настоящим Договором, недействительны и не подлежат применению.

1.16. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных

переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.17. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. Внесенные сторонами изменения и дополнения оформляются приложением к Договору и являются его неотъемлемой частью.

В случае принятия органами государственной, муниципальной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.18. Договор подписывается:

- от имени работодателя – директором учреждения Магомедом Ахмедовичем Алиевым;

- от имени работников — председателем Совета трудового коллектива учреждения \_\_\_\_\_.

1.19. Договор рассматривается на общем собрании трудового коллектива.

1.20. Договор состоит из основного текста, приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Договора.

## ***2. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений.***

Стороны договорились:

2.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.2. Своевременно предоставлять друг другу полную и достоверную информацию о принимаемых решениях (на стадии проектов), затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений; проводить взаимные консультации по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждения.

2.3. Предоставлять Совету информацию по вопросам труда, заработной платы, социально-экономического развития отрасли.

2.4. Директору учреждения осуществлять аналогичный по отношению к Совету порядок подготовки и издания правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.

2.5. В целях контроля за выполнением Договора и регулирования социально-трудовых отношений в учреждении:

2.5.1. Стороны доводят текст Договора до сведения работников учреждения и Совета в течение десяти дней со дня его подписания. Текст Договора размещается на сайте учреждения.

2.5.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению Договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.5.3. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

2.5.4. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Договору, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

### ***3. Содействие занятости.***

3.1. Содействовать соблюдению в Учреждении законодательства РФ о занятости населения в Российской Федерации.

Стороны Договора в рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

3.2. С участием Совета осуществлять работу по прогнозированию высвобождения работников, анализа кадрового обеспечения учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, дефицита кадров.

3.3. Совместно с Советом создать условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения. Совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки кадров.

3.4. Проведение мероприятий по сокращению численности или штата работников осуществлять в соответствии с Трудовым кодексом РФ и настоящим Договором, в том числе:

3.4.1. В случае увольнения из Учреждения в связи с его ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников высвобождаемым работникам предоставлять льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

3.4.2. При определении кандидатур работников, подлежащих высвобождению, учитывать положения, предусмотренные статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.4.3. При принятии решения о сокращении численности или штата, а также возможном расторжении трудовых договоров с работниками по инициативе Работодателя, Совет предупреждается об этом письменно не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением предоставляются проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, штатное расписание, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с распоряжением о высвобождении.

3.5. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может предоставляться 4 часа в течение рабочего дня для поиска работы.

С письменного согласия работника, Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере пятимесячного среднего заработка.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, организации либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения;

3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

4) в случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

3.6. Работодатель при проведении мероприятий по высвобождению в пределах однородных профессий и должностей вправе произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию менее квалифицированного работника.

В случае получения мотивированного мнения Совета на увольнение, Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения мотивированного мнения Совета.

#### ***4. Трудовые отношения.***

##### ***Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.***

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

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством РФ, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

4.2. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

4.3. Работодатель обязан заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

4.4. Работодатель, его полномочные представители, обязан, при заключении трудового договора, ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

4.5. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

4.6. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

4.7. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся



неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

4.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, расположенное в той же местности (ст. 72\_1 ТК РФ)

4.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.10. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа вследствие неявки сменяющего работника оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.11. Сообщать Совету в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников. Массовым является увольнение 10% от общего числа работников в течение 30 дней.

4.12. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации более 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- сотрудники, награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно во время заочного обучения или после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.13. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

4.14. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.15. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

4.16. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним

место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

Если работник направляется директором учреждения для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

4.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

4.18. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

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

5.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №2 к Коллективному договору) с учетом мнения Совета.

5.2. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.3. Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Стороны пришли к соглашению, что привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни работников Учреждения, осуществляется в соответствии со ст. 113 ТК РФ, в связи с необходимостью обслуживания населения и допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5.5. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и по согласованию с Советом в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 Трудового кодекса РФ).

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

5.9. Ежегодный отпуск должен быть продлён или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

5.10. Работникам может быть предоставлен краткосрочный неоплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам:

- собственной свадьбы или свадьбы детей - 3 дня;
- рождения ребенка - 3 дня;
- смерти членов семьи - 3 дня;
- день рождения, юбилей -1 день.

5.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.12. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

5.13. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.14. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность отпуска работников с ненормированным рабочим днем устанавливается настоящим Коллективным договором (Приложение №3 к Коллективному договору). Дополнительный отпуск для таких работников должен быть не менее трех календарных дней.

5.15. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 г. с изменениями от 24.08.1995 г. «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»)

5.16. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- 36 часов в неделю – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.3;

- 35 часов в неделю – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.4;

- 34 часа в неделю - при отнесении условий труда работника к классу 4.

На основании настоящего договора, а также 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. При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы – не менее в двойном размере.

5.17. 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, в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- 7 календарных дней – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.2;

- 8 календарных дней – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.3;

- 9 календарных дней – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.4;

- 10 календарных дней - при отнесении условий труда работника к классу 4.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска свыше семи календарных дней можно заменить денежной компенсацией (ч. 4 ст. 117 ТК РФ). Расчет денежной компенсации производится в том же порядке, как и основного оплачиваемого отпуска.

5.18. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.18.1. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.18.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.18.3. Продолжительность рабочей недели шестидневная или пятидневная непрерывная рабочая неделя, с соответственно, с одним или двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

5.18.4. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

5.18.5. Рабочее время педагогов в период учебных занятий определяется расписанием занятий, утвержденным директором учреждения и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогических работников в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

5.18.6. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директора учреждения.

5.18.7. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.18.8. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.18.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

5.18.10. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

5.18.11. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.18.12. В отдельных случаях работнику может устанавливаться гибкий график работы (ст.102 ТК РФ) по соглашению сторон.

5.18.13. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

5.18.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

5.18.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.18.16. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).



5.18.17. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

5.18.19. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

5.18.20. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день до 14 дней;

5.18.21. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

5.18.22. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.18.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.18.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

5.18.25. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

5.18.26. При этом педагогам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 42 календарных дня.

5.18.27. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

5.18.28. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

5.18.29. Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка у работника – 3 календарных дней;
- бракосочетания работника – 3 календарных дней;
- похорон близких родственников работника – 3 календарных дней;
- при работе без ухода на больничный лист в течение года – 3 календарных дня.

5.18.30. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.18.31. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

5.18.32. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 7 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 7 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- педагогическим работникам, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года, в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.18.33. Выборный орган первичной профсоюзной организации или Совет обязуется:

5.18.34. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.18.35. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих

вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

5.18.36. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

## **6. Оплата и нормирование труда.**

6.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые 14 дней в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 19 текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством РФ и включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей));
- сверхурочной работе,
- работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных условий);
- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности, выплаты стимулирующего характера.

6.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

6.4. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня, после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

6.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в учреждении (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

6.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Учреждения в порядке, установленном локальными актами Учреждения, приказом директора, Коллективным договором, заключению экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам, установленным дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективным контрактом).

6.8. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде надбавок и премий. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих надбавок, выплата которых определяется локальными актами, приказами

директора, установленным дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективным контрактом).

6.9. Надбавки устанавливаются в целях стимулирования высокой результативности работы, увеличения объема работ, обеспечения успешного выполнения наиболее сложных работ, высокого качества работы, за напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда работника учреждения.

Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке заработной платы (должностному окладу) или в абсолютных величинах приказом директора Учреждения с указанием срока установления надбавки.

6.10. За несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава образовательного учреждения и Правил внутреннего распорядка стимулирующие выплаты и премии к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом руководителя Учреждения в соответствии с действующим законодательством до истечения срока действия приказа об их установлении.

6.11. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов учреждения в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период, к праздничным и юбилейным датам.

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников учреждения образования.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по ПФХД на текущий год, по штатному расписанию, утвержденному учредителем на текущий год.

6.12. Экономия средств фонда оплаты труда также направляется на оказание материальной помощи работникам и начисляется приказом директора учреждения.

6.13. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим

основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке и они обязаны находиться на рабочем месте.

6.14. Учреждение проводит работу по выполнению плана действий по реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

6.15. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленной Федеральным законом от 07.03.2018 N 41-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда".

6.16. Повышающие коэффициенты при расчете размера заработной платы работников - Приказ Министерства спорта РФ от 24 октября 2012 г. N 325 "О методических рекомендациях по организации спортивной подготовки в Российской Федерации"

6.16.1.К минимальным должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом обеспечения финансовыми средствами, рекомендуется применять следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент квалификации;
- персональный повышающий коэффициент.

6.16.2. Размеры повышающих коэффициентов могут быть изменены (увеличены) в нормативных правовых актах органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления.

6.16.3. Повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года или на более длительный срок.

6.16.4. Применение всех повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы работников не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой складываются (а не перемножаются).

6.16.5. Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

6.16.6. Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической тренерской (педагогической - для тренеров-преподавателей) нагрузки на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

6.16.7. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности деятельности организации, осуществляющей спортивную подготовку, а также специализированных отделений внутри учреждения.

6.16.8. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

6.16.9. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается директором учреждения.

6.16.10. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5.

6.16.11. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

### ***7. Особенности оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.***



7.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждения к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы Учреждения.

7.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается главой Администрации Балахнинского муниципального района Нижегородской области с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено Учреждение.

7.4. Конкретное число заместителей руководителя устанавливается руководителем Учреждения в зависимости от:

- фактической численности работников Учреждения;
- особенностей и видов деятельности Учреждения;
- сложности управления;
- наличия структурных подразделений

7.5. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя этого Учреждения, на усмотрение руководителя Учреждения.

Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективным договором, локальными актами Учреждения.

7.6. Руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные перечнем выплат компенсационного характера, применяемых в Учреждении в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Олимпийский» муниципального

образования «город Балахна». При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовом договоре.

7.7. Руководителю Учреждения разрешается совмещение должностей. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

7.8. В случае, когда Учреждению, в соответствии с учредительными документами, предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, размер выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от приносящей доход деятельности, руководителю Учреждения не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам более чем на 30 % за счет вышеуказанного источника.

7.9. В расчет среднемесячной заработной платы работников бюджетного Учреждения не включается заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

7.10. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

## **8. Социальные гарантии и льготы.**

8.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1.1 Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

## 8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

8.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере 5 000 рублей за счет средств работодателя.

8.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

## 8.2.5. Оказывать материальную помощь;

- в связи с рождением ребенка – не менее 3000 рублей.

- на приобретение дорогостоящих лекарств - не менее 1000рублей.
- в связи с бракосочетанием – не менее 2000 рублей.
- на похороны близких родственников – не менее 3000 рублей.
- в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 лет)- не менее 3000рублей.
- в связи с уходом на пенсию по возрасту – не менее 3000 рублей.
- пострадавшим от чрезвычайных обстоятельств – не менее 3000 рублей.

### 8.3. Работодатель и Совет:

8.3.1. Обеспечивают полное информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правомерности применения Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

8.3.2. Работники учреждения, постоянно проживающие и работающие в сельской местности и поселках городского типа, пользуются льготами по коммунальным услугам, и другими льготами, установленными законодательством РФ.

## ***9. Охрана труда.***

В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в учреждениях культуры, стороны приняли на себя следующие обязательства:

### 9.1. Работодатель:

9.1.1. Обеспечивает приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Проводит в установленные сроки специальную оценку условий труда.

9.1.2. Принимает меры по созданию и укреплению службы охраны труда в организациях в соответствии с действующим законодательством. Создает

совместную комиссию по охране труда. (Приложение №4 к Коллективному договору).

Разрабатывает план мероприятий по улучшению условий и охраны труда для работников и обеспечивает контроль за ее выполнением.

9.1.3. Предусматривает выделение средств на проведение обязательных медицинских осмотров, медицинскую диагностику работников культуры в соответствии с Приказом 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 тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

9.1.4. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажам по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда (Приложение № 5 к Коллективному договору).

9.1.5. Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством.

9.1.6. Организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, обеспечение работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами.

9.1.7. Обеспечивает уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (комиссий) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

9.1.8. Утверждает с учетом мнения Совета перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на

льготы и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др. (Приложение №6 к Коллективному договору).

9.1.9. Информировывает работников о нормативных требованиях к условиям труда на рабочих местах, фактическом их состоянии, режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты, применяемых при данных видах работ, праве на добровольное страхование от временной нетрудоспособности, профессиональных заболеваний и отравлений.

9.2. Совет:

9.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.2.2. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

9.2.3. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении.

9.2.4. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание Профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

9.2.5. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда Совета вносит представление руководителю Учреждения об устранении нарушений.

Стороны совместно принимают участие в:

- создании в Учреждении комиссий по охране труда и организации их деятельности;
- проведении проверок условий состояния охраны труда в Учреждении, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве.

9.2.6. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

9.2.7. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения не реже 1 раза в три года.

9.2.8. Обеспечивать проверку знаний работников учреждения по охране труда к началу учебного года.

9.2.9. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

## ***10. Обязательства Совета.***

10.1. Совет:

10.1.1. Всемерно содействует реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе Учреждения.

10.1.2. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь работникам по всем интересующим их вопросам.

10.1.3. Принимает участие в семинарах по трудовому законодательству, целях и задачах Профсоюза, законодательству РФ и его изменениях в области трудовых отношений, способах разрешения трудовых конфликтов.

10.1.4. Содействует улучшению условий труда и оздоровления работников.

10.1.5. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

10.1.6. Принимает необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению социально-экономического положения работников.

10.1.7. Анализирует социально-экономическое положение работников Учреждения, взаимодействует с органами власти в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы, усиления социальной защищенности работников учреждения.

10.1.8. Способствует участию работников в управлении учреждением, стабилизации финансово-экономического положения организаций.

10.1.9. Проводит работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, повышение производительности и качества труда.

## ***11. Создание условий для осуществления деятельности Совета трудового коллектива.***

Работодатель:

11.1. Соблюдает права и гарантии Совета, содействует их деятельности.

11.2. Предоставляет Совету Учреждения бесплатно необходимые помещения для работы самого Совета и проведения собраний работников, хранения документации, размещения информации в доступном для всех работников месте и другие дополнительные условия, предусмотренные Коллективным договором.



11.3. Не препятствует представителям Совета в осуществлении контроля за соблюдением ТК РФ, выполнением условий Коллективного договора и соглашений и предоставленных Совету законодательством Российской Федерации их прав.

11.4. Предоставляет Совету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

11.5. Направляет в соответствии с условием настоящего Коллективного договора денежные средства от оказания платных услуг на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы Учреждения.

## ***12. Контроль и ответственность за выполнение договора.***

12.1. Стороны информируют друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Договора.

12.2. Отношения и ответственность сторон Договора в процессе его реализации регламентируются ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

12.3. Ответственность за включение в Коллективный договор льгот и гарантий, оговоренных настоящим Договором, и их выполнение возлагается на работодателя и Совет.

12.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством Российской Федерации.