

**От Работников:**

Председатель Совета трудового  
коллектива

МБУ «ФОК «Олимпийский»

А.Н. Самойлычев

«17» 08 2021 г

**От Работодателя:**

Директор

МБУ «ФОК «Олимпийский»

А.И. Жебелев/



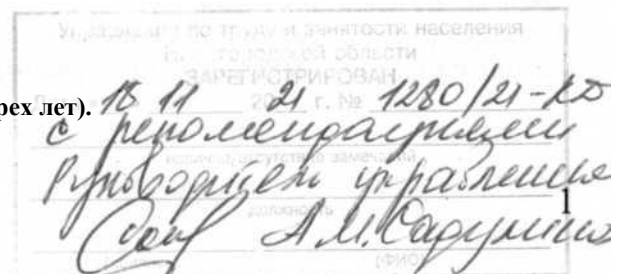
**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципального бюджетного учреждения «Физкультурно -  
оздоровительный комплекс «Олимпийский» муниципального образования  
Балахнинский муниципальный округ Нижегородской области»  
(МБУ «ФОК «Олимпийский»).

г. Балахна

на 2022 год

(Срок действия не более трех лет).



## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен 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 срока, установленного законодательством.

1.5. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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. Сторонами Договора (далее - Стороны) являются:

- Работники учреждения в лице председателя Совета трудового коллектива Андрея Николаевича Самойлычева (далее Совет);

- Работодатель в лице директора учреждения \_\_\_\_\_.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами Договора и действует в течение 3 (трех) лет с даты его подписания.

1.13. Действие Договора распространяется:

- На работников учреждения.
- На работников, трудоустроенных в учреждении 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.

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

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

### **3.**

3.1. Стороны договорились:

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

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

3.1.3. Предоставлять Совету информацию по вопросам труда, заработной платы, социально-экономическому развитию отрасли.

3.2. Работодатель осуществляет издание правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.

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

3.3.1. Стороны доводят текст Договора до сведения работников учреждения и Совета в течение десяти дней со дня его подписания.

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

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

3.4. Функции Совета:

3.4.1. Всемерно содействует реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения.

3.4.2. 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.

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

3.4.4. Содействует улучшению условий труда и оздоровления работников.

3.4.5. 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.

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

3.4.7. 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.

3.4.8. Проводит работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, повышение качества труда.

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

#### **4. Содействие занятости.**

4.1. 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:

- а) ликвидация организации (с численностью работающих 15 и более человек);
- б) сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих:  
10% и более-в течении трех месяцев;  
15% и более-в течении шести месяцев;  
20% и более-в течении года.

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

4.3. Совместно с Советом работодатель создает условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническими условиями и развитием учреждения. Совершенствует систему повышения квалификации и переподготовки кадров.

4.4. Работодатель обязан проводить мероприятия по сокращению численности или штата работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и настоящим Договором.

4.5. В случае увольнения из учреждения, в связи с его ликвидацией, реорганизацией, сокращения численности или штата работников, высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.6. При определении кандидатур работников, подлежащих высвобождению, учитываются положения, предусмотренные статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. 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.

4.8. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении, в связи с сокращением численности или штата, предоставляется 4 часа в течение рабочего дня один раз в неделю для поиска работы.

При расторжении трудового договора, в связи с ликвидацией учреждения, 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 учреждению, это увеличение распространяется и на

высвобождаемых работников.

## **5. Трудовые отношения.**

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

5.1. 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

5.2. Стороны заключают трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер или на определенный срок. Срочный трудовой договор заключается в соответствии со статьей 59 ТК РФ.

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

5.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель (его полномочные представители) обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

5.5. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

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

5.7. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

5.9. Работодатель обеспечивает 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:

- проработавшие в учреждении более 10 лет;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- Родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей- инвалидов, в возрасте до 18 лет;
- иных лиц, воспитывающих детей без матери;
- сотрудники, награжденные государственными и (или) ведомственными наградами.

5.10. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

**Перечень должностей административно – управленческого персонала учреждения:**

- директор;
- заместитель директора по учебно-спортивной работе;
- заместитель директора по общим вопросам;
- главный инженер;
- главный бухгалтер.
- главный энергетик;
- руководитель центра ГТО

**1. Перечень должностей основного персонала в учреждении:**

- юрисконсульт;
- бухгалтер первой категории;
- экономист;
- секретарь руководителя;
- специалист по кадрам;
- специалист по охране труда;
- старший инструктор методист ГТО
- администратор ГТО
- инструктор по спорту;
- кассир;
- начальник участка;
- мастер участка
- начальник административно – хозяйственного отдела;
- старший администратор;
- заведующий хозяйством;
- техник программист первой категории;
- начальник отдела по спортивно -массовой работе;
- инструктор по спорту;
- врач по спортивной медицине;
- менеджер;

**Перечень должностей вспомогательного персонала учреждения:**

- лифтер;
- ремонтник плоскостных спортивных сооружений

## **6. Трудовые отношения.**

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

6.1. 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

6.2. Стороны заключают трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер или на определенный срок. Срочный трудовой договор заключается в соответствии со статьей 59 ТК РФ.

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

6.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель (его полномочные представители) обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

6.5. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

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

6.7. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

6.9. Работодатель обеспечивает 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:

- проработавшие в учреждении более 10 лет;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- Родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей- инвалидов, в возрасте до 18 лет;
- иных лиц, воспитывающих детей без матери;
- сотрудники, награжденные государственными и (или) ведомственными наградами.

6.10. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

## **7. Рабочее время и время отдыха.**

7.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется настоящим Коллективным договором и трудовым договором.

7.2. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ, с письменного согласия работника, за исключением части 3 ст.99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Совета. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого

7.3. *Муниципальное бюджетное учреждение «Физкультурно-оздоровительный комплекс «Олимпийский»*

7.4. *муниципального образования Балахнинский муниципальный округ Нижегородской области»*

7.5. работника.

7.6. Оплата за работу в сверхурочное время производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы- в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.7. 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 производственной необходимостью и допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

7.8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов согласно ТК РФ, статья 110.

7.9. 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 в двойном размере. По желанию работника 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.

7.10. 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).

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

7.12. 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.

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

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

7.15. 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 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.16. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

7.16.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность 36 часов в неделю.

7.16.3.

7.16.4. Продолжительность рабочей недели шестидневная или пятидневная непрерывная рабочая неделя, с соответственно, с одним или двумя выходными днями в неделю, устанавливается для работников трудовыми договорами.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до



7.16.5. восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

7.16.6. 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.

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

7.16.8. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу работодателя.

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

7.16.10. Привлечение работников учреждения 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.

7.16.11. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется трудовым договором.

7.16.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 42 календарных дня, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7.16.13. 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 работникам предоставляется и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

7.16.16. 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.

7.16.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

7.16.18. 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);

7.16.19. 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 дня;
- бракосочетания работника - 3 календарных дня;
- день рождения, юбилей - 1 календарный день;
- похорон близких родственников (мать, отец, братья, сестры, дети) работника - 3 календарных дня;
- переезда на новое место жительства - 1 календарный день;
- подготовки детей к праздничному дню в дошкольном учреждении и в начальных классах общеобразовательной школы - 1 календарный день.

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

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

7.16.22. 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 3 лет - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника (мать, отец, дети, сестра, братья) - 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.

8

7.16.23. Режим рабочего времени и время отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности а рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", статьями 331-336 Трудового кодекса РФ (глава 52 «Особенности регулирования труда педагогических работников»).

## **8. Оплата труда.**

8.1. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца в соответствии с трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Заработная плата выплачивается работнику путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника на условиях, определенных в трудовом договоре. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы на позднее чем за пятнадцать дней выплаты заработной платы.

8.2. Заработная плата работникам учреждения выплачивается два раза в месяц: 19-го числа за первую половину месяца, 5-го числа за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель

обязан работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующего в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

8.4. Повышение оплаты труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

## **9. Социальные гарантии и льготы.**

9.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1.1. 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.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. 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.

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

9.2.3. 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»;

9.2.4. в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года. Оказывать материальную помощь работникам при финансовой возможности учреждения и на усмотрение руководителя учреждения:

- в связи с рождением ребенка;
- на лечение (в случае необходимости покупок дорогостоящих лекарств, перенесения операции);
- в связи с бракосочетанием;
- на похороны близких родственников;
- в связи с юбилейными датами;
- в связи с уходом на пенсию по возрасту;
- пострадавшим от чрезвычайных обстоятельств;
- к ежегодному очередному отпуску;
- приобретение путевок в летние лагеря отдыха детям;
- подарки к Новому году детям до 14 (включительно) лет бесплатно;
- посещение спортивных помещений учреждения бесплатно работнику или 1 члену его семьи;
- к 1 сентября детям 7-16 лет;
- выделение транспорта для коллективных поездок.

9.2.5. Оказывать материальную помощь работникам при финансовой возможности учреждения и на усмотрение руководителя учреждения:

- в связи с рождением ребенка;
- на лечение (в случае необходимости покупок дорогостоящих лекарств, перенесения операции);
- в связи с бракосочетанием;
- на похороны близких родственников;
- в связи с юбилейными датами;
- в связи с уходом на пенсию по возрасту;
- пострадавшим от чрезвычайных обстоятельств;
- к ежегодному очередному отпуску;
- приобретение путевок в летние лагеря отдыха детям;
- подарки к Новому году детям до 14 (включительно) лет бесплатно;
- посещение спортивных помещений учреждения бесплатно работнику или 1 члену его семьи;
- к 1 сентября детям 7-16 лет;
- выделение транспорта для коллективных поездок.

7.3. Работодатель и Совет обязуются добиваться стабильного финансового положения учреждения.

## **10. Охрана труда.**

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

- 8.1.1. Работодатель:

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

- Принимает меры по созданию и укреплению службы охраны труда в учреждении, в I соответствии с действующим законодательством. Создает совместную комиссию по охране труда. Разрабатывает план мероприятий по улучшению условий и охраны труда для работников и обеспечивает контроль за ее выполнением.

- Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 **ТК РФ**), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажей **I во** охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований **I «краны** труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение. инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

- Организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

- Обеспечивает уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

- 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.

- Информировует 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.

- Обеспечивает проверку знаний работников учреждения по охране труда в соответствии с требованиями

действующего законодательства.

- Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- Проводит своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством РФ.
- Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

#### 10.2. Совет:

- Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.
- Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении.
- В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности, температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда 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.

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

11.1. Работодатель соблюдает права и гарантии Совета, содействует их деятельности.

11.2. Работодатель 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.

11.3. Работодатель предоставляет Совету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

### **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 действующим законодательством РФ.

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.