

От работников:

Тренер Омаров М.М.

« 01 » 08 2021 г.

От работодателя:

Директор МКУ ФОК «Ботлих» Чупанов М.О.

« 01 » 08 2021 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного учреждения физкультурно-оздоровительного комплекса  
«Ботлих»

на 2021-2024 гг.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в  
центре занятости по труду Ботлихского района

Регистрационный номер 66 от « 01 » 08 2021 г.

Руководитель органа центра занятости по труду Чупанов М.О.



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Муниципального казенного учреждения физкультурно-оздоровительного комплекса «Ботлих» муниципального района «Ботлихский район» Республики Дагестан (далее — Учреждение) и заключен между работодателем и работниками учреждения (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются Учреждение, в лице директора Чупанова Мурадиса Омаровича именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице представителя работников Омарова Магомедгаджи Муртазалиевича именуемый в дальнейшем «Работник».

Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Работники учреждения поручают в лице председателя Омарова Магомедгаджи Муртазалиевича именуемый в дальнейшем «Работник» представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем в лице директора учреждения по вопросам, обусловленным настоящим коллективным договором.

1.4. «Работник» выступает полномочным представителем работников при разработке и заключении коллективного договора, при ведении переговоров по нему, контроле за его выполнением, а также в управлении учреждением и рассмотрении трудовых споров работников с работодателем (ст.29 ТК РФ).

1.5. Работодатель признает профком единственным полномочным представителем работников учреждения в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. Стороны договорились, что:

1.7.1. Работодатель доводит текст коллективного договора до сведения работников в течение 10 дней после его подписания;

1.7.2. «Работник» обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Действие коллективного договора регламентируется ст. 43 ТК РФ. Коллективный договор заключается на срок - 3 года и действует с 01.08.2021 по 31.08.2024г.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) или ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации или проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.11. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

1.12. В течение срока действия коллективного договора:

\* стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ);

\* ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения (ст. 44 ТК РФ).

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых Работодатель согласовывает с Профкомом:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

3) положение об отраслевой оплате труда работников;

4) положение об установлении компенсационных выплат, доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера;

5) положение о персональных данных работников;

6) соглашение по охране труда;

7) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;

8) графики сменности;

- 9) план оздоровительно-профилактических мероприятий;
- 10) списки на предоставление коммунальных льгот;
- 11) режим работы Учреждения, графики дежурства педагогических работников,
- 12) должностные инструкции;
- 13) инструкции по охране труда;
- 14) графики отпусков;
- 15) предварительное распределение учебной нагрузки на предстоящий учебный год;
- 16) тарификационные списки;
- 17) акты готовности учреждения к новому учебному году;
- 18) изменения в штатном расписании при оптимизации штатов;
- 19) расписание учебно-тренировочных занятий;
- 20) Устав Учреждения;
- 21) иные нормативные акты, затрагивающие интересы работников.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через «Работника»:

- по согласованию с «Работником»;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## 2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, повышение уровня учебно-воспитательного процесса, взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется обеспечивать:

- \* стабильное финансовое положение Учреждения;
- \* создание безопасных условий труда (ст. 212 ТК РФ);
- \* повышение профессионального уровня работников (ст.196 ТК РФ);
- \* совершенствование оплаты и нормирования труда (ст.ст.130, 159 ТК РФ);
- \* соблюдение порядка учета мнения «Работника», при принятии локальных нормативных актов по социально-трудовым вопросам (ст. ст. 371, 372 ТК РФ);
- \* сотрудничать с «Работником» в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры работников посредством переговоров

2.3. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения в рамках настоящего коллективного договора «Работник» обязуется:

- \* содействовать повышению эффективности учебно-воспитательного процесса, укреплению трудовой дисциплины в учреждении;
- \* нацеливать работников на соблюдение настоящего коллективного договора, внутреннего трудового распорядка, качественное выполнение трудовых обязанностей;
- \* представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст.29 ТК РФ);
- \* добиваться от Работодателя улучшения условий их труда, приостановки управленческих решений, принятия локальных актов без необходимого согласия или учета мнения «Работника» (ст. 372 ТК РФ);
- \* контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора.

2.4. Обязательства работников:

- \* добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, распоряжения и приказы Работодателя (ч. II ст. 21 ТК РФ);

- \* соблюдать коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- \* способствовать повышению эффективности деятельности Учреждения;
- \* создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения настоящего договора, а «Работник» обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

### 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работниками и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работником работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

Трудовой договор — соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

3.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Сторонами трудового договора являются Работодатель и работник (ст. 56 ТК РФ).

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

3.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

3.6 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.7. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Работодатель обеспечивает заключение с работниками трудовых договоров, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- \* размер оклада (должностного оклада (ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы);
- \* объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;
- \* размер выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

\* размер выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критерий.

3.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением

случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.9. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий Учреждению по согласованию с Профкомом.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей устанавливается Работодателем по согласованию с «Работником». Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения количества учебно-тренировочных групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

3.10. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год, в письменном виде за два месяца до ухода в очередной отпуск.

3.10. При установлении тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность реализации дополнительных образовательных программ.

3.11. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой не менее чем на ставку заработной платы и может быть уменьшена или снята, если педагогам, в связи с изменением программ и учебных планов, уменьшением числа групп, будет не хватать учебной нагрузки до нормы часов на ставку.

3.12. Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерам-преподавателям.

3.13. Учебная нагрузка на нерабочие праздничные дни не планируется.

3.14. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

\* уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

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

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

\* восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

\* возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком достижения им возраста трех лет, или после окончания декретного отпуска.

3.15. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа учебно-тренировочных групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

Все дополнительные условия, в том числе учебная нагрузка на новый учебный год, доплаты, надбавки, компенсационные выплаты оговариваются в дополнительном соглашении к трудовому договору, составляемом 1 раз в год в период тарификации (на 01 сентября).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствах, не зависящими от воли сторон.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику

обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Перевод работника на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, установленном законодательством (ст. ст.72-74 ТК РФ).

3.16. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником (до подписания трудового договора) ознакомить его под роспись с должностной инструкцией, настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.17. Работодатель руководствуется Единым квалифицированным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих квалифицированные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.18. Директор Учреждения, его заместители и другие работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью в учебно-Отренировочных группах без занятия штатной должности, которая не считается совместительством

3.19. При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства и почасовой оплаты труда преимущество имеют штатные работники учреждения.

3.20. Все вопросы, связанные с ликвидацией, реорганизацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, изменением условий труда работников предварительно согласовываются с «Работником».

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

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем по согласованию «Работника», а также условиями трудового договора.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (за исключением женщин, работающих в сельской местности, им устанавливается 36 часовая рабочая неделя).

4.3. Продолжительность рабочего времени сторожа устанавливается при суммированном учёте рабочего времени, учётный период один год. Продолжительность рабочего дня сторожей определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под роспись и вывешен на видном месте не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

4.4. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы согласно приказу министерства образования и науки РФ «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (от 24 декабря 2010 года № 2075) (ст. 333 ТК РФ).

Выполнение педагогической работы тренерами-преподавателями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.5. Для инвалидов 1-2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (Федеральный Закон РФ «О социальной защите инвалидов в РФ»)

4.6. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

\* беременной женщины;

\* одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);

\* лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

\* многодетных родителей.

4.7. Составление расписания учебно-тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя.

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебно-тренировочные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебно-тренировочных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебно-тренировочных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебно-тренировочных занятий.

Другая часть педагогической работы, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

\* выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

\* организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

\* временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

4.8. Дни недели (периоды времени, в течение которых Учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебно-тренировочных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

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

4.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий.

4.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

4.11. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном размером которой определяется по соглашению сторон трудового договора (ст. 60.2, ст. 151 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 (ст. 153 ТК).

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию «Работника» не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. О

времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин.

4.13. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за 2 недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам ТК РФ (ст. 126 ТК РФ).

4.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем (ст.128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- \* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году; службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной
- \* работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 3 календарных дней;
- \* работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет — до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК);
- \* работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет — до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК);
- \* одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет — до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
- \* отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери — до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
- \* в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 128 ТК РФ).

Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются Учредителем и (или) Уставом Учреждения (ст. 335 ТК РФ).

Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

4.15. Работодатель (на основании письменного заявления работника) предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- \* в случае свадьбы детей работника – 3 календарных дня;

4.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, либо по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) (ст. 127 ТК РФ).

## 5. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии со штатным расписанием и на основании «Положения об оплате труда работников МКУ ФОК «Ботлих».

Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников.

Положение включает:

- \* минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- \* порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- \* порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

\* порядок и условия премирования работников;

\* материальная помощь;

5.2. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

\* единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

\* единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

\* государственных гарантий по оплате труда;

\* окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

\* перечня видов выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера;

5.3. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

5.5. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

5.6. Месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утвержденного федеральным законом.

5.7. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе Положения об оплате труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений на 01 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.8. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете Учреждения на соответствующий финансовый год.

5.9. Размер Субсидии на финансовое обеспечение выполнения функций Учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств районного бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполнение работ).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

5.11. Работодатель обязуется своевременно выплачивать работникам заработную плату два раза в месяц (15 и 25 числа каждого месяца) путем перечисления на указанный работником счет в банке на следующих условиях: расходы по перечислению денежных средств на счет работника возлагаются на Работодателя (ст. 136 ТК).

При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме (расчетный листок) каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах 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; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, прекратить работу (отсутствовать на работе) на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Возместить работнику, не полученный им заработок, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

5.13.2. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении работникам выплачивается компенсация в размере не ниже одной трети от действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК).

5.14. На тренеров-преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу (включая педагогов дополнительного образования из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.15. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации (ст. 150 ТК).

5.16. Изменение разрядов оплаты труда работника в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

\* при увеличении стажа педагогической работы — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

\* при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;

\* при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

\* при присвоении почетного звания — со дня присвоения;

\* при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук — со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

5.18. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 149 ТК).

5.19. В соответствии с Положением об установлении доплат и надбавок работникам учреждения, педагогическому, административному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются доплаты и надбавки, премии; материальная помощь.

5.20. Недовыполнение установленного учебным планом объема учебной нагрузки, а также методической работы (по независящим от педагогического работника причинам) не влечет уменьшения должностного оклада в течение учебного года.

5.21. При направлении в служебную командировку:

\* оплата проживания работника осуществляется по фактической стоимости при предоставлении документов;

\* расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

\* суточные в размере 100 руб.

5.22. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель.

5.23. Защита персональных данных работника является неотъемлемой составляющей права на уважение частной жизни человека, которое может быть ограничено только в предусмотренных пределах и при определённых условиях.

Защита персональных данных представляет собой комплекс мер технического, организационного, организационно-технического и правового характера, направленных на защиту сведений, относящихся к определённому или определяемому на основании такой информации физическому лицу – субъекту персональных данных (работнику) и определяется положением о защите персональных данных работников.

Главным условием защиты персональных данных является чёткая регламентация функций работников, а также принадлежности работникам документов, дел, карточек, журналов персонального учёта и баз данных.

5.24. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст.154 ТК РФ). Повышение оплаты труда сторожу за работу в ночное время установить в размере 35 %.

5.25. Педагогическим работникам, в том числе, работающим на условиях совместительства или выполняющим педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности (на условиях совмещения) помимо основной работы, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячно выплачивать денежную компенсацию для обеспечения их книгоиздательской продукцией в размере, предусмотренном действующим законодательством, независимо от нахождения их в отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода временной нетрудоспособности или отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки.

## 6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд Учреждения.

Работодатель по согласованию «Работника» определяет формы профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения (ст. 196 ТК РФ).

6.2. В соответствии со ст. ст. 196 и 197 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязуется:

6.2.1. Организовывать профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование работников.

6.2.2. Проводить профессиональное обучение педагогических работников не реже одного раза в пять лет.

6.2.3. Учреждение осуществляет оплату по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образования при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации) в соответствии с настоящим договором.

6.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным получением образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 — 176 ТК РФ, также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

6.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда.

## 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

7.2. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Разработать и согласовать с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда.

7.3. Оборудовать и обеспечить работу уголков охраны труда.

7.4. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств предприятия (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст.218 ТК РФ).

7.5. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными

и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия. Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей 4 часов в неделю с оплатой этого времени за счет средств Учреждения в размере среднего заработка.

Установить дополнительные социальные гарантии в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюза предприятия, в том числе:

- \* увольнение по сокращению штатов, вследствие недостаточной квалификации в течение срока полномочий осуществлять только после предварительного согласования с профсоюзным органом;
- \* по ходатайству профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшению условий труда материально поощрять из средств предприятия и морально (благодарность, грамоты и т.д.).

7.6. Заключить договор со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников.

7.7. Проводить за свой счет обязательные ежегодные медицинские осмотры работников.

7.8. Назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности (ст.217 ТК РФ);

7.9. Обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст.212 ТК РФ);

7.10. Обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст.212 ТК РФ).

7.11. Провести специальную оценку условий труда.

7.12. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст.220 ТК РФ).

7.20. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Установить порядок прекращения работы, с оплатой простоя согласно действующего законодательства (ст.109 ТК РФ). В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

«Работник» обязуется:

7.22. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

- \* рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- \* получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- \* обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;
- \* обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний;

7.23. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, об обязательном социальном страховании, от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.) с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.24. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего

трудового распорядка. Поручить уполномоченным (доверенным) лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

7.25. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

## 8. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией, а также с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. При сокращении численности или штата работников в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными, сезонными работниками и совместителями.

8.2.2. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

8.3. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать.

8.3.1. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за 2 месяца, а в случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращения объемов его деятельности, работодатель обязан предупредить работника о предстоящем увольнении не менее чем за 3 месяца.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в уведомлении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

8.3.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

8.4. Стороны договорились, что:

8.4.1. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК, преимущественное право на оставление на работе (при сокращении численности или штата работников) имеют также лица:

\* пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

\* проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

\* матери, имеющие детей-инвалидов до 18 лет;

\* одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

\* неосвобожденный председатель профкома;

\* занимающие активную позицию в общественной жизни учреждения (организаторы и участники конкурсов, поездок, досуга и т.д.);

\* работники, обучающиеся в образовательном учреждении профессионального образования до завершения обучения;

\* работники, имеющие звание «Заслуженный учитель», «Почётный работник образования», «Заслуженный работник физической культуры и спорта»

8.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 178-181 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

8.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## 9. ГАРАНТИИ «РАБОТНИКА»

Стороны договорились о том, что:

9.1. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) «Работника» в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Работодатель предоставляет «Работнику» необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.4. Члены коллектива включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по специальные оценки труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.5. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома рассматривает следующие вопросы:

\* установление систем и форм оплаты труда, размеров доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера (в том числе единовременных) (ст. 135 ТК РФ);

\* введения, замены и пересмотра норм труда работников (в т.ч. педагогической нагрузки работников (ст. 159 ТК РФ);

\* утверждения формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

\* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

\* привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

\* разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

\* работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

\* составления графиков сменности (ст. 103 ТК);

\* очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

\* массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

\* утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК);

\* определения форм профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников (ст. 196 ТК);

\* разработки инструкций по охране труда;

\* расследования несчастных случаев;

\* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

\* создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

\* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

\* оказания материальной помощи и иных социальных выплат работникам;

\* выдвижения на правительственные награды;

\* установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;

\* применение дисциплинарного взыскания к работникам, входящим в состав профсоюзных органов;

\* увольнение работника, входящим в состав профсоюзных органов, в связи с отказом от продолжения работы, в связи изменением определенных сторонами условий трудового договора работника;

9.6. Работодатель обеспечивает участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников, поступивших в адрес Работодателя или органов управления образования района или иные органы.

В случае не разрешения вопроса Работодателем или комиссией по трудовым спорам, работник и Профком обращаются в органы государственного надзора или в суд.

9.7. Рассмотрение коллективных трудовых споров Работодатель и «Работником» будут рассматривать в строгом соответствии с действующим законодательством.

Если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не приведут к разрешению коллективного спора, либо Работодатель уклоняется от них, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе коллективного трудового спора, то работники или их представитель («Работником») приступают к организации забастовки в соответствии с действующим законодательством.

## 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА «РАБОТНИКА

«Работник» обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» и Трудового кодекса Российской Федерации.
- 10.2. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.4. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.5. Направлять Учредителю Учреждения заявления о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.7. Осуществлять, совместно с комиссией по социальному страхованию, контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному и социальному страхованию.
- 10.8. Вести разъяснительную работу с членами коллектива об их правах, обязанностях, социальных гарантиях.
- 10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
- 10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.12. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.
- 10.14. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.
- 10.16. Знакомить членов коллектива с новыми законами, изменениями в области трудового законодательства.

## 11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что Работодатель:

- 11.1. Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением.
- 11.2. Обеспечивает возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей в соответствии с ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях» от 24.07.1998 № 125-ФЗ.
- 11.3. Распределение и выдачу путевок на санаторно-курортное лечение и отдых в учреждении осуществляет профком (комиссия по социальному страхованию) по установленному порядку.
- 11.4. Один раз в полгода информирует коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных, и т.д.
- 11.5. Обеспечивает предоставление педагогическим работникам, коммунальных льгот, согласно законодательства.
- 11.6. Учреждение в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом Учреждения финансовые средства, закрепленные за ним Учредителем или являющиеся его собственностью. Экономия бюджетных и внебюджетных средств

по смете расходов направляется на премирование, выплату надбавок работникам, укрепление материально-технической базы.

Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным обязанностям производятся в пределах экономии фонда оплаты труда по смете Учреждения и предусматриваются в коллективном договоре, не имеют ограничений по видам доплат, надбавок и их размерам.

11.7. Оказывает из средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, и другим работникам Учреждения по утвержденному, с учетом мнения (по согласованию) «Работника», перечню оснований для предоставления материальной помощи и ее размерам.

11.8. Педагогические работники Учреждения, педагоги-пенсионеры, ранее работавшие в учреждении, пользуются льготами по жилищно-коммунальным услугам и другими льготами, установленными законодательством Российской Федерации и решениями органов региональной власти и местного самоуправления.

## 12. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год (по итогам работы за год). При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующему органу по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

12.4. Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.6. В случае несоблюдения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора. Коллективный договор по согласованию сторон может быть продлен на срок не более 3 лет.