

Директор  
МБУ «Спортивная школа  
«Магнитная Стрелка»

Представитель трудового коллектива  
МБУ «Спортивная школа  
«Магнитная Стрелка»

\_\_\_\_\_ Зыбов С.Л.

\_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )

М.П.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

муниципального бюджетного учреждения  
«Спортивная школа «Магнитная Стрелка»  
на 2020-2024 годы.

Принят на общем собрании коллектива  
МБУ «Спортивная школа «Магнитная Стрелка»  
Протокол № 1 от **26.08.2020**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Администрации города  
Дзержинска.

г. Дзержинск  
2020

Настоящий коллективный договор заключен между работниками организации муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Магнитная Стрелка» в лице **представителя трудового коллектива** с одной стороны и директором, именуемым далее «Работодатель» с другой стороны.

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Нижегородской области «О социальном партнерстве».

## **1. Общие положения.**

Коллективный договор призван укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются: равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения положений Соглашения, контроль и ответственность.

1.1. Действие Коллективного договора распространяется

- на всех работников организации и ее структурных подразделений;
- на членов семей работающих и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию в данной организации, - в части специально оговоренных льгот.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются работники учреждения, в лице избранного Общим собранием трудового коллектива представителя трудового коллектива (ТК РФ Статья 31. Иные представители работников). Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон региональных трёхсторонних соглашений, отраслевого (межотраслевого), территориального соглашений.

1.3. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень льгот и гарантий работников, установленных действующим законодательством.

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

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

1.7. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками организации.

1.9. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать всё, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

1.10. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер. Допускается заключение срочного трудового договора (срок не более 5 лет) с вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами и, в случаях, предусмотренных законодательством. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку (в течение 3-х дней).

1.11. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст.73, ст.74 Трудового кодекса РФ).

1.12. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым (межотраслевым) соглашениям, настоящим коллективным договором.

1.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии с законодательством с учетом мотивированного мнения профкома.

1.14. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одиноким родителям (опекунам, попечителям), воспитывающих детей до 16 летнего возраста и т.д.

1.15. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

1.16. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует в течение 3-х лет.

## **2. Обязательства сторон в области развития социального партнерства и участие профсоюзного органа в управлении учреждением.**

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальных правовых актов и другим социально значимым вопросам.

2.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов.

2.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

### **Работодатель:**

2.5. Предоставляет совету трудового коллектива по его запросу информацию, необходимую для защиты социально-трудовых прав работника, обеспечивая учет мнения совета трудового коллектива (согласование) при принятии локальных нормативных актов.

2.6. Обеспечивает соответствующие условия труда, способствует социальному развитию организации.

2.7. Добивается стабильного финансового положения организации.

2.8. Учитывает мнение трудового коллектива по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

2.9. Способствует повышению качества предоставляемых услуг.

### **Совет трудового коллектива:**

2.10. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.11. Представляет в социальном партнерстве интересы работников трудового коллектива учреждения.

2.12. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

2.13. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.14. Оказывает работникам трудового коллектива помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.15. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.16. Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

2.17. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

2.18. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

2.19. Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием применения мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.20. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.21. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.22. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**Стороны договорились**, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются работодателем совместно с советом трудового коллектива.

**Перечень локальных нормативных актов**, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с советом трудового коллектива:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) график отпусков;
- 4) расписание тренировочных занятий;
- 5) соглашение по охране труда;
- 6) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 7) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях.

**3. Обязательства Сторон в области трудовых отношений, занятости, переподготовки кадров и повышения квалификации в сфере физической культуры и спорта**

**Стороны подтверждают:**

3.1. Трудовой договор с основным работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

3.2. Трудовой договор на внешнее совместительство заключается на определенный срок в письменной форме.

3.3. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.4. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.6. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для основных работников (тренеры, включая старшего, инструкторы по спорту, спортсмены-инструкторы, инструкторы-методисты физкультурно-спортивных организаций, включая старшего), имеющих действующую квалификационную категорию.

3.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя осуществляется по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ по согласованию с советом трудового коллектива.

3.8. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

#### **Работодатель обязуется:**

3.9. Уведомлять совет трудового коллектива 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).

3.10. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 12 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

#### **Стороны договорились:**

3.11. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

3.12. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение числен-

ности работников учреждения.

При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 10-и и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

**Стороны подтверждают:**

3.13. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

3.14. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее двух лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет.

**4. Рабочее время и время отдыха.**

**Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:**

4.1. Для работников устанавливается не более чем 40-часовая рабочая неделя (с нормальными условиями труда).

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня.

4.2. Продолжительность ежедневной работы (смены), а также перерывов для отдыха и питания, специальных перерывов, определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения трудового коллектива организации (являются обязательным приложением к Коллективному договору).

4.3. Сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения трудового коллектива (ст.99 Трудового кодекса РФ).

По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха (но не менее времени отработанного сверхурочно). Ст.152 Трудового кодекса РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.4. При работе в ночное время (с 22 до 6 часов) установленная продолжительность работы (смены) сокращается на 1 час. (ст. 96 Трудового кодекса РФ).

4.5. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях с их письменного согласия с учетом мнения трудового коллектива. Ст.113 Трудового кодекса РФ.

4.6. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели.

4.7. При необходимости работодатель по согласованию с трудовым коллективом может изменить режим рабочего дня отдельных категорий работников.

4.8. Стороны обязуются до 15 декабря утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков, с учетом мнения трудового коллектива.

4.9. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска согласно графика продолжительностью не менее 28 календарных дня в расчете на 6-дневную рабочую неделю (работникам до 18 лет - не менее 31 календарного дня).

4.10. С учетом производственных и финансовых возможностей предоставлять отпуск большей продолжительности за счет присоединения дополнительных отпусков к отпуску в 28 календарных дней.

Дополнительные отпуска (в календарных днях) сверх установленных законодательством могут быть предоставлены отдельным категориям работников в случаях:

- свадьбы самого работника – 2 дня;
- смерти близких родственников (мать, отец, сестра, брат, дети, дедушка, бабушка) – 3 дня.
- женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста (в возрасте до 10 лет) 1 день - 1 сентября.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией работникам:

- беременным женщинам,
- в возрасте до 18 лет,
- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.126 Трудового кодекса РФ).

4.11. Предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы работникам, осуществляющим уход за детьми (ст. 263 ТК РФ):

- для работников, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет на 7 дней,

- работникам, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет на 7 дней,
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет на 7 дней,
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери на 7 дней,
- для прохождения медицинских обследований для установления инвалидности, а также в случаях по заключению лечебно-профилактического органа на 7 дней,
- для санаторно-курортного лечения.

4.12. Тренерам, инструкторам по спорту, спортсмену-инструктору, инструктору-методисту спортивно-физкультурных организаций(включая старшего) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 14 календарных дней (в соответствии со статьей 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации);

4.13. Заместителям руководителя, начальникам отделов за ненормированный рабочий день предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 календарных дней».

## **5. Обязательства Сторон в области оплаты труда, материального стимулирования работников**

В целях повышения социального статуса работников организаций в сфере физической культуры и спорта, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы в соответствии с федеральными и региональными нормативными правовыми актами, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

### **5.1. Стороны подтверждают:**

5.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, регулируются Положением об оплате труда работников МБУ «Спортивная школа «Магнитная Стрелка», утверждаемым работодателем по согласованию с трудовым коллективом, разработанным в соответствии с законодательством Российской Федерации, Постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 465«Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений физической культуры и спорта Нижегородской области» и иными нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

5.1.2. Система оплаты труда работников учреждения включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, условия осуществления выплат компенсационного, сти-

мулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5.1.3. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников МБУ «Спортивная школа «Магнитная Стрелка».

5.1.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

5.1.5. Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда до 4 % от тарифной ставки (оклада).

5.1.6. Работодатель с учетом мнения трудового коллектива устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.1.7. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном, не менее 30%, размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

5.1.9. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

5.1.10. Работники письменно предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной тренерской нагрузкой и о формах догрузки другой тренерской работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

5.1.11. Оплата труда тренеров и других работников учреждения, ведущих тренерскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

5.1.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

5.1.13. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже, чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – с 5-го по 10-е и с 15-го по 20-е число каждого месяца.

5.1.14. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.1.15. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения трудового коллектива.

5.1.16. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

5.1.17. В период отмены тренировочных занятий для занимающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем тренеров и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.1.18. Установление минимального размера оплаты труда, формы оплаты труда, система премирования регулируется Положением об оплате труда, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

5.1.19. Производить доплату при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, опре-

делённой трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма выполненной работы (ст. 151 и ст. 60<sup>2</sup> Трудового кодекса РФ).

5.1.20. Работникам организации выплачивать вознаграждение по итогам годовой работы и вознаграждение за непрерывный стаж работы в отрасли в соответствии с Положениями, приложенными к коллективному договору.

5.1.21. Выплачивать дополнительно к пособию, установленному законодательством РФ, материальную помощь одному из родителей при рождении (усыновлении) ребенка в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда.

5.1.22. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы.

5.1.23. Обеспечивать первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

## **6. Охрана труда.**

### **8.1. Работодатель:**

6.1.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

6.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

6.1.3. Совместно с советом трудового коллектива разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

6.1.4. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

6.1.5. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.

6.1.6. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охране труда.

6.1.7. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях. При понижении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению советом трудового коллектива переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14° С и ниже в помещении занятия прекращаются.

6.1.8. Информировывает работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.9. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

6.1.10. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое об-

служивание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.1.11. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.1.12. Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

6.1.13. Создает совместно с трудовым коллективом на паритетной основе комиссию по охране труда.

6.1.14. Выделяет единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей, а также в случае гибели на возмещение расходов на погребение, в размере должностного оклада;

6.1.15. Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.

## **8.2. Совет трудового коллектива:**

6.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

6.2.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

6.2.3. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

6.2.4. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

6.2.5. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

6.2.6. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

6.2.7. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

## **7. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

### **Работодатель обязуется:**

7.1. Выплачивать единовременное пособие при уходе на пенсию в размере не менее месячной заработной платы.

7.2. Возмещать расходы на ритуальные услуги, вызванные смертью работника за счет средств организации в размере 5000 рублей.

7.3. Производить работающим частичную оплату операций и дорогостоящих лекарственных препаратов при предоставлении соответствующих документов при наличии ходатайства профсоюзного комитета в размере минимальной ставки заработной платы.

7.4. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости и на обязательное медицинское страхование.

7.5. Организовать для работников комнату приема пищи.

#### **7.6. Стороны совместно:**

7.7. Принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и культурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей, осуществляют меры по гигиеническому воспитанию, обучению работников, пропаганде здорового образа жизни, проводить в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа.

7.8. Проводят организационно - пропагандистскую работу в организации по вопросам внедрения индивидуального (персонифицированного) учета в соответствии с Федеральным Законом.

7.9. Поощрять работников в честь юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) при наличии ходатайства профсоюзного комитета в размере минимальной ставки заработной платы.

### **8. Гарантии деятельности и защита прав трудового коллектива**

#### **Работодатель обязуется:**

8.1. Признать в соответствии с решением Общего собрания работников организации Совет трудового коллектива представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов всех работников организации.

8.2. Предоставлять по предварительной заявке организации Совету трудового коллектива транспорт, средства связи и оргтехники, помещение; информацию, не являющуюся коммерческой тайной, затрагивающей интересы работников организации.

### **9. Контроль за выполнением коллективного договора**

9.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

9.2. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора. Ежегодно не позднее 01 февраля анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками рассматривается на Общем собрании трудового коллектива.

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, непредоставление 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 федеральным законом (ст. 5.27, 5.28, 5.29, 5.30, 5.31 КоАП РФ).

9.4. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания.

9.5. Стороны обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для заключения нового Коллективного договора.