

Руководитель организации

Представитель трудового коллектива

Жданов Ю.В.  
(ФИО)

Симоненко Н.В.  
(ФИО)



### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
Куйбышевского района «Детско-юношеская спортивная школа»  
на 2018 – 2021 годы

Коллективный договор зарегистрирован в УЭР и Т администрации  
Куйбышевского района Новосибирской области

Регистрационный № 50-18 от «12» ноября 20 18 г.  
*с замечаниями от 12.11.2018г № 34-18.*

Заместитель начальника управления УЭР и Т  
администрации Куйбышевского района



подпись

А.В. Обухов

г. Куйбышев

## Содержание коллективного договора

№	Наименование	Страница
1	Общие положения.....	4 – 6
2	Производственно-экономическая деятельность.....	6 – 6
3	Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров.....	6 – 7
4	Режим труда и отдыха.....	8 – 9
5	Системы оплаты труда Работников.....	9 – 12
6	Условия и охрана труда.....	13 – 15
7	Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание.....	15 – 15
8	Социальное страхование.....	16 – 16
9	Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор.....	16 – 17
10	Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию.....	17 – 18
<b>Приложения</b>		
1	Правила внутреннего трудового распорядка.....	19 – 37
2	Положение о системе оплаты труда.....	38 – 63
3	Положение о предоставлении ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков по результатам специальной оценки условий труда.....	64 – 66
4	Положение о выплате надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении .....	67 – 69
5	Положение о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.....	70 – 73
6	Положение об аттестации педагогических работников.....	74 – 86
7	Положение о предоставлении ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за ненормированный рабочий день ....	87 – 89
8	Сокращенная продолжительность рабочего времени по результатам специальной оценки условий труда. ....	90 – 91
9	Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.....	92 – 93
10	Размеры должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих.....	94 – 102
11	Перечень профессий и должностей работников для прохождения медицинских осмотров.....	103 – 104

12	Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками спецодежды, спецобуви и другие средства индивидуальной защиты (по нормам).....	105 – 107
13	План мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, в том числе по результатам специальной оценки условий труда. Смета расходования средств на охрану труда.....	108 - 110

## Раздел I. Общие положения

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Законом Новосибирской области от 19.12.1997 г. №89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области».

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

### 1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Куйбышевского района «Детско-юношеская спортивная школа» (далее - Учреждение) являются:

Работодатель в лице директора, с одной стороны, (далее по тексту Работодатель) и Работники Учреждения, представленные в лице Представителя трудового коллектива, с другой стороны.

### 1.2. Сфера действия коллективного договора.

Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.3. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.4. Работодатель признает Представителя трудового коллектива единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы Работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.5. Работодатель учитывает мнение Представителя трудового коллектива

- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению Работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;
- по определению порядка и условий выплаты Работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков Работникам;
- по утверждению графика отпусков;

- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения Работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда для Работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- по установлению стимулирующих выплат.

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с Представителем трудового коллектива.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) Работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями вышеуказанных отраслевых соглашений.

1.11. Соответствие трудового договора коллективному договору.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия приема на работу определяются Главой 11 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника лишь в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для Работодателя является:

- ознакомление нанимаемого Работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- заключение трудового договора только в письменном виде с изложением основных условий труда, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

## **Раздел II. Производственно-экономическая деятельность**

2.1. Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность учреждения, обеспечить каждого Работника соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность учреждения, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.3. Представитель трудового коллектива обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения Работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, соблюдению требований по охране труда и обеспечению безопасности труда.

## **Раздел III. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров**

3.1. Работодатель организует за счет Учреждения подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в 5 лет (в зависимости от специальности).

3.2. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением об аттестации (*Приложение №6*).

Работодатель обязуется:

3.3. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности Работников без согласия представителя трудового коллектива. Предоставлять Представителю трудового коллектива и органы службы

занятости не менее чем за 3 месяца до начала мероприятий по сокращению численности или штата Работников учреждения информацию о возможных массовых увольнениях Работников, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника (ст. 25 ч.2 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

3.4. Осуществлять персональное предупреждение Работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работников в учреждении в срок не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Предоставлять Работникам, подлежащим сокращению, 4 часа оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.

Организовать переподготовку кадров Работников подлежащих сокращению при переводе их на работу по другим профессиям необходимым в Учреждении.

3.5. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;
- приостановить прием новых Работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все сокращаемые Работники;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

3.6. При сокращении численности или штата Работников учреждения не допускать увольнения одновременно двух Работников из одной семьи.

3.7. В случае необходимости проведения временных работ организовать оплачиваемые общественные работы для Работников, уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.8. Не устанавливать испытание при приеме на работу для беременных женщин; женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

3.9. Обеспечить профессиональное обучение (переобучение) и повышение квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, за счет собственных средств учреждения. На время повышения квалификации (переподготовки) без отрыва от производства женщинам производится доплата до среднего заработка Работников соответствующей специальности.

3.10. Обеспечить сохранение рабочего места за женщиной в течение 3-х лет после рождения ребенка.

3.11. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие Работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

#### **Раздел IV. Режим труда и отдыха**

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение №1*), трудовым договором, графиком работы, учебным расписанием (ст. 91 ТК РФ).

4.2. Для руководящих Работников, Работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Отдельные Работники по распоряжению Работодателя, при необходимости, могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенными на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.4. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в Учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого Работодателя в другом учреждении (организации) (ст. 60.1.ТК РФ).

4.5. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории Работников (ст. 284 ТК РФ).

4.6. Время каникул, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических Работников.

4.7. Педагогическим Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках». Остальным Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной



оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка.

4.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам с ненормированным рабочим днём, согласно установленному перечню должностей (*Приложение №7*) (ст. 119 ТК РФ).

4.9. Дополнительный оплачиваемый отпуск (7 календарных дней) предоставляется Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 класса подкласс 3.2 (*Приложение №3*).

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 117 ТК РФ).

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором.

4.10. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. Ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

4.11. Расчетным периодом для исчисления суммы оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск являются 12 последних календарных месяцев. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются согласно ст. 135, 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. О времени начала отпуска Работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала под подпись. Продление, перенесение, разделения, а также отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ.

4.13. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения Работника и производственных возможностей Учреждения (необходимо учитывать ст.128, 173, 174, 263 ТК РФ).

4.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.15. Сокращенная рабочая неделя на 1 час с оплатой неотработанного времени устанавливается для женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

## Раздел V. Системы оплаты труда Работников

5.1. Формы и системы оплаты труда Работников определяются положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Куйбышевского района «Детско-юношеская спортивная школа» (*Приложение №2*).

5.2. Системы оплаты труда Работников государственных (муниципальных) бюджетных, автономных и казенных учреждений Новосибирской области устанавливаются в отраслевых тарифных соглашениях, разработанных в соответствии с ТК РФ, постановлением администрации Куйбышевского района от 17.09.2018 № 842 «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Куйбышевского района.

Оплата труда Работников и руководителя Учреждения включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад, ставку заработной платы);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера;
- 4) выплаты по районному коэффициенту.

Системы оплаты труда работников принимаются Работодателем с учетом мнения Представителя трудового коллектива.

5.3. Минимальная заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, с учетом начисленного районного коэффициента по Новосибирской области.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, за Работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

5.4. Размеры должностных окладов руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и Работников определяются в зависимости от сложности исполнения трудовых (должностных) обязанностей, уровня квалификации и качества работы (*Приложение №10*).

5.5. Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленные квалификационными требованиями по должностным окладам (окладам), но обладающим достаточным практическим опытом и

выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий, в порядке исключения, устанавливаются должностные оклады так же, как лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

5.6. В целях поощрения качественной и эффективной работы, при наличии денежных средств, выделяемых на стимулирование, Работникам Учреждения, и руководителю могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

*1) надбавка за качественные показатели эффективности деятельности.*

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливаются Работникам и директору Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности Работника, и устанавливаются положением об оплате труда по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности Работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности Работнику Учреждения определяются решением созданной в Учреждении комиссии по установлению стимулирующих выплат Работникам каждый месяц и устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

*2) надбавка за ученую степень.*

*3) надбавка за почетные звания.*

*4) надбавка за квалификационную категорию.*

*5) надбавка за продолжительность непрерывной работы,* выплачивается в соответствии с Положением о выплате надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении (*Приложение №4*).

Надбавки за ученую степень, за почетные звания, за квалификационную категорию, за продолжительность непрерывной работы устанавливаются Работникам учреждений в размерах и на условиях, установленных в отраслевом тарифном соглашении и положении об оплате труда Работников Учреждения.

*6) премии по итогам календарного периода* (месяц, квартал, полугодие, год).

Премии по итогам календарного периода устанавливаются Работникам Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности Работника. Размер премии Работнику определяет руководитель учреждения.

*7) премии за выполнение важных и особо важных заданий.*

Премии за выполнение важных и особо важных заданий Работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения в случае

выполнения важного или особо важного задания. Размер премии Работнику определяет руководитель Учреждения.

Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий Работникам Учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

5.7. Работникам Учреждения, в том числе руководителям, заместителям руководителей, могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессии (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- иные выплаты компенсационного характера, установленные федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Новосибирской области, содержащими нормы трудового права.

5.8. Повышенный размер заработной платы устанавливается Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки труда, в размере 4% от оклада (*Приложение №9*).

5.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

5.10. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон, но не более 100%.

5.11. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации):

- аванс 18 числа.
- окончательный расчет за месяц 03 числа месяца следующего за расчетным.

За 2 дня до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный лист.

5.12. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

5.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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 ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.14. Пересмотр норм труда производится Работодателем с учетом мнения Представителя трудового коллектива. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

## **Раздел VI. Условия и охрана труда**

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

6.1. Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, финансовые средства согласно ст. 226 ТК РФ не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений).

6.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда (*Приложение №13*).

6.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте.

6.5. Организовать за счет собственных средств своевременное проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований некоторых категорий Работников (*Приложение №11*).

6.6. Обеспечить:

- своевременную выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (*Приложение №12*).

- приобретение, хранение, ремонт, стирку, сушку и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты Работников

6.7. Предоставить следующие гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по результатам специальной оценки условий труда (*Приложение №8*);
- повышение размера оплаты труда (*Приложение №9*).

6.8. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.9. Осуществлять перевод Работников, нуждающихся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья.

6.10. Обеспечить дополнительное профессиональное образование за счет собственных средств в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

6.11. Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

6.12. Обеспечить обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.13. Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении (в форме трехступенчатого контроля) и выполнением организационно-технических мероприятий.

6.14. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

6.15. Содействовать деятельности комиссии по охране труда. Для выполнения возложенных задач с членами комиссии проводить обучение по охране труда по специальной программе за счет средств Работодателя и предоставлять время на исполнение обязанностей в течение рабочего дня в количестве двух часов в неделю с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

6.16. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в том числе:

- обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;

- обучить по специальной программе с сохранением среднего заработка вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда;
- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии, установленные статьями 374-376 ТК РФ;
- поощрять за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченных лиц по охране труда.

6.17. Регулярно информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о выполнении конкретных мер по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

6.18. Установить запрет на применение труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, в ночное время, для работы в выходные дни, направление их в служебные командировки без ее согласия.

## **Раздел VII. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание**

7.1. Работодатель и Представитель трудового коллектива берут на себя обязательства по организации летнего отдыха детей, обязательства по устройству детей в муниципальные и другие учреждения с льготной оплатой для родителей.

7.2. Работодатель организует в учреждении комнату для приема пищи.

7.3. Работодатель и Представитель трудового коллектива принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками учреждения и членами их семей.

7.4. Работодатель предоставляет сотрудникам два рабочих дня в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра.

7.5. Работодатель создает условия направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО, включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с Работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов,

тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;
- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

7.3. Работодатель оказывает помощь семье умершего Работника Учреждения или его близких родственников (супруг (а), родители, дети) в его похоронах: выделяет транспорт, частично возмещает затраты на изготовление гроба, памятника, оградки. В случае гибели работника по вине Учреждения – возмещение затрат – 100 %.

## **Раздел VIII. Социальное страхование**

8.1. Работодатель обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию.

8.2. Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- сохраняет за Работниками - членами комиссии по социальному страхованию места работы (должности) и средний заработок на время выполнения обязанностей членов комиссии в соответствии с утвержденным Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию;
- обеспечивает через комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей;
- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о Работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о Работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- знакомит Работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.3. Работодатель осуществляет за счет средств Учреждения помимо обязательного социального страхования иные виды добровольного страхования и выплат, в том числе:



- выделяет дополнительные средства на возмещение Работнику вреда, полученного в результате увечья и профессионального заболевания, в размере 1 000 рублей;
- выплачивает семье погибшего в результате несчастного случая в Учреждении единовременное пособие в размере 3 000 рублей.

## **Раздел IX. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор**

9.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций.

Работодатель обязуется при соблюдении Работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

9.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе примирительной комиссии на время переговоров, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет учреждения на срок не более трех месяцев в течение одного года.

9.4. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

## **Раздел X. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию**

10.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

10.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения Работников в течение 7 дней после подписания.

10.5. Работодатель и Представитель трудового коллектива обязуются разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

10.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.8. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне.

Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.