

От работодателя:

Директор
государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования
Ростовской области
«Спортивная школа олимпийского резерва
«Центр олимпийской подготовки № 1»

В.В. Самургашев

(должность, подпись, ФИО)

« _____ » _____ 2023 год

От трудового коллектива:

Председатель профсоюзной организации
государственного бюджетного учреждения
Ростовской области
«Центр олимпийской подготовки № 1»
Ростовского городского общественного
объединения профессионального союза
работников культуры

А.Ф. Евсин

(должность, подпись, ФИО)

« _____ » _____ 2023 год

М.П.

Коллективный договор

государственного бюджетного учреждения дополнительного
образования Ростовской области «Спортивная школа олимпийского
резерва «Центр олимпийской подготовки № 1»
на период с « 31 » августа 2023 года
по « 31 » августа 2026 года

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 22804

от _____

г. Ростов-на-Дону
2023 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности организации, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор между работодателем и трудовым коллективом заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Коллективный договор разрабатывается на основе предложений членов трудового коллектива.

1.4. Коллективный договор принимается на общем собрании трудового коллектива.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- работники организации в лице их представителя – председателя профсоюзной организации
Евсина Анатолия Федоровича ;
(Ф.И.О. председателя представительного органа работников)

- работодатель в лице его представителя – директора ГБУ ДО РО «СШОР «ЦОП № 1»
Самургашева Вартереса Вартересовича
(наименование должности, Ф.И.О. директора организации)

Работники, не являющиеся членами представительного органа работников, имеют право уполномочить представительный орган работников представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.6. Работодатель признает представительный орган работников 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: вопросы оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива, разрешения трудовых споров и обязуется соблюдать условия данного договора, выполнять его положения.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от того, являются ли они членами представительного органа работников.

Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников организации в случае их согласия, выраженного решением собрания трудового коллектива.

1.8. Коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня подписания доводится
(указать срок)

работодателем до сведения всех работников организации.

Коллективный договор доводится до сведения вновь принимаемых работников, при их приеме на работу.

1.9. Работодатель обеспечивает гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, и др.

1.10. Представительный орган работников обязуется разъяснять всем работникам организации положения настоящего коллективного договора и содействовать его реализации.

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

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

1.13. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности, а потом прекращает свое действие.

1.14. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий и прекращается в момент ликвидации.

1.15. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.16. Изменения и дополнения, принятые на заседании двухсторонней комиссии являются неотъемлемой частью к коллективному договору и доводятся до сведения работников в течение трехдневного срока, следующего за датой заседания двухсторонней комиссии.

1.17. В случае, когда отдельные положения коллективного договора входят в противоречия с вновь принятым законодательством, либо в силу объективных причин стала очевидна невозможность их выполнения, стороны совместным решением приостанавливают их действие и проводят консультации об их изменении или изъятии.

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

1.19. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.20. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.21. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон.

1.22. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение представительного органа работников:

(в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении организацией – учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.)

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) положение об организации работы в области охраны труда;

3) положение об оплате труда работников;

1.23. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через представительный орган работников:

- учет мнения (по согласованию) представительного органа работников;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 Трудового кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

1.24. Работодатель обеспечивает своевременное выполнение обязательств по коллективному договору, по мере необходимости.

1.25. Представительный орган работников осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных коллективным договором обязательств, заслушивает информацию работодателя о выполнении коллективного договора, отчитывается о выполнении договора за год на собрании трудового коллектива. В случае необходимости ставит перед руководителем вопросы о привлечении к ответственности работников, не выполняющих обязательства по коллективному договору, нарушающих трудовое законодательство.

1.26. Представительный орган работников осуществляет представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива.

1.27. Трудовой коллектив обязуется выполнять все обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, заслушивает отчет работодателя и представительного органа работников

о ходе выполнения коллективного договора, ставит в случае необходимости вопросы о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих обязательств по коллективному договору.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности работы учреждения.

Основные трудовые права и обязанности работников и работодателя изложены в должностных инструкциях работников и Правилах внутреннего трудового распорядка.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения должностных окладов ниже существующих;

2.1.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения государственной программы;

2.1.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.1.4. создавать условия для роста организации труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.1.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с представительным органом работников;

2.1.6. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня культурного обслуживания трудящихся, организацию их отдыха и досуга;

2.1.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ;

2.1.8. предоставлять представительному органу работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.1.9. предоставлять по требованию представительного органа работников отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также отчет по существующим у работодателя социальным программам (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

2.1.10. создавать условия, обеспечивающие деятельность представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, коллективным договором;

2.1.11. сотрудничать с представительным органом работников в рамках установленного трудового распорядка, предьявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров;

2.1.12. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.1.13. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой, не требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

2.1.14. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.1.15. учитывать мнение представительного органа работников по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.1.16. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и предложения представительного органа работников по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.1.17. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.1.18. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.1.19. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.1.20. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, коллективным договором;

2.1.21. соблюдать законные права работников в соответствии с действующим законодательством и условиями коллективного договора;

2.1.22. обеспечивать эффективную и устойчивую работу организации.

2.1.23. письменно уведомлять представительный орган работников не позднее чем за два месяца и проводить с ним переговоры по соблюдению прав и интересов работников в связи с ликвидацией организации или изменения форм собственности, полной или частичной приостановке деятельности организации по инициативе работодателя, собственника, влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда;

2.1.24. письменно уведомлять работников о предстоящем расторжении индивидуального трудового договора в случае сокращения численности или штата работников не менее чем за два месяца, при этом производить уведомление только тех работников, должности которых сокращаются;

2.1.25. с приказом о приеме на работу знакомить работника под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы и по требованию работника выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения);

2.1.26. издавать приказы об оплате труда в случае привлечения работников к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни.

2.1.27. не допускать увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, не допускать, за исключением случаев ликвидации организации, расторжения трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами;

2.1.28. обеспечивать условия сохранности имущества организации, включая вопросы обеспечения его охраны и противопожарной безопасности;

2.1.29. при проведении мероприятий по определению степени соответствия качественных характеристик работников требованиям, предъявляемым организацией к занимаемым должностям, определения служебной перспективы работников, в состав комиссий включать представителя работников от соответствующего представительного органа;

2.1.30. при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;

2.1.31. представлять интересы трудового коллектива перед государственными и общественными органами;

2.2. Работодатель имеет право:

2.2.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.2.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.2.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

2.2.4. принимать локальные нормативные акты в установленном Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором порядке;

2.2.5. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них;

2.2.6. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.2.7. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;

2.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, должностную инструкцию;

2.3.3. способствовать повышению эффективности труда, использовать передовой опыт коллег;

2.3.4 бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.3.5. беречь имущество работодателя;

2.3.6. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.3.7. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, ее имуществу и финансам;

2.3.8. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное выполнение работы, и немедленно сообщать о случившемся работодателю, представителю работодателя;

2.3.9. свое рабочее место, оборудование, приспособления содержать в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в кабинете и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.3.10. эффективно использовать оргтехнику и другое оборудование, бережно относиться к инвентарю, спортивной экипировке, и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.3.11. вести себя корректно, соблюдать установленные правила работы в организации;

2.3.12. не проводить забастовки при выполнении работодателем условий труда, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором;

2.3.13. полностью использовать рабочее время для рационального и качественного труда;

2.3.14. своим добросовестным отношением к труду способствовать улучшению показателей организации.

2.4. Работники имеют право на:

2.4.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.4.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.4.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

2.4.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.4.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.4.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.4.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором;

2.4.8. участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.4.9. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.4.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

2.4.11. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.4.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.4.13. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором;

2.4.14. обязательное социальное страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

2.4.15. получение от работодателя и представительного органа работников объективной информации по выполнению отдельных положений и всего коллективного договора;

2.4.16. ознакомление с содержанием коллективного договора.

2.5. Представительный орган работников обязуется:

2.5.1. способствовать устойчивой деятельности ГБУ ДО РО «СШОР «ЦОП № 1» присущими представительному органу методами, в т.ч. развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков учреждения;

2.5.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.5.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, при решении других трудовых и социально-экономических проблем;

2.5.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;

2.5.5. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятым без необходимого согласования с представительным органом работников;

2.5.6. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

2.5.7. рассматривать в течение семи дней ходатайство о расторжении индивидуального трудового договора по инициативе работодателя с работниками – членами представительного органа. Выражать свое мнение при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и в суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.5.8. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.5.9. вносить предложения работодателю по управлению организацией, по разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития;

2.5.10. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью высвобожденных работников, за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.5.11. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.5.12. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.5.13. добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.5.14. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников и членов представительного органа работников;

2.5.15. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников и членов их семей;

2.5.16. обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в организации работодателя, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров;

2.5.17. воздерживаться от объявления забастовок в период действия коллективного договора при условии его выполнения.

2.6. Представительный орган работников имеет право:

2.6.1 получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.6.2 по реорганизации и ликвидации работодателя;

2.6.3 введению технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;

2.6.4 профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.5 по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.6 вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;

2.6.7 свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.8 оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам представительного органа работников;

2.6.9. быть полномочным представителем работников в переговорах с работодателем в рамках коллективного договора и по другим вопросам, возникающим между работником и работодателем.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором.

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

3.3. Трудовые договоры с работниками разрабатываются лицом ответственным за кадровое делопроизводство в ГБУ ДО РО «СШОР «ЦОП № 1». При заключении трудового договора предъявляются документы согласно статье 65 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 №439-ФЗ).

В соответствии со статьей 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации требуется также справка об отсутствии судимости.

Преподавательский состав (инструктор-методист, тренер-преподаватель) проходят обязательное психиатрическое освидетельствование на основании статьи 220 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

3.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется 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.

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

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

3.7. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых услуг;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника.
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организации;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- с тренерами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте;
- со спортсменами;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

3.8. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика работодателя;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
- льготы и компенсации;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.9. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или для его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

3.10. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.11. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.12. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.13. Изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

3.14. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

3.15. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 части первой статьи 77 Трудового кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

3.16. При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

3.17. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

3.18. 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 $\frac{2 \text{ (два)}}{\text{(не менее двух месяцев)}}$ месяца.

3.19. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя 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. Работодатель обязан предлагать вакансии в других местностях.

3.20. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

3.21. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.22. В соответствии со статьей 60 Трудового кодекса РФ для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, та и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателями с письменного согласия работника.

3.23. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

3.24. В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работодатель вправе трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

4.1. Работодатель совместно с представительным органом работников разрабатывает, принимает и обеспечивает выполнение программы содействия занятости высвобождаемых работников, обращая особое внимание на:

- сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;
- упреждающую переподготовку высвобождаемых работников за счет средств работодателя;
- внутреннее перемещение работников на вакантные должности;

- увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя, и через центр занятости;

- обеспечение мер по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и отраслевыми и региональными соглашениями, настоящим коллективным договором.

4.2. Выплаты и размеры выходных пособий работникам, связанные с расторжением трудового договора, которые отличаются от установленных трудовым законодательством, определяются настоящим коллективным договором.

4.3. При увольнении в соответствии с положениями ст. 178 ТК РФ по инициативе работника по болезни, инвалидности (при наличии медицинского заключения) либо по тем же основаниям по инициативе работодателя и при согласии представительного органа работников работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

4.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представительному органу работников не позднее чем за 2 (два) (не менее двух месяцев)

месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за 3 (три) (не менее трех месяцев) месяца до начала проведения

соответствующих мероприятий.

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.6. Увольнение членов представительного органа работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата производится с учетом мнения представительного органа работников.
(с учетом мнения, с предварительного согласия др.)

4.7. Предупреждение работника о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата производится персонально под расписку.

Одновременно с предупреждением, высвобождаемым работникам, предлагаются появляющиеся вакансии по их профессии, специальности, квалификации.

4.8. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

4.9. Работодатель совместно с представительным органом работников принимает меры по трудоустройству работников, высвобождаемых по сокращению штатов, осуществляя в случае необходимости повышение квалификации и переподготовку работников за счет средств организации.

4.10. Работникам, получившим уведомление о возможном увольнении в связи с сокращением штата, предоставляется свободное от работы время - четыре часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.11. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

4.12. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение возможности пользоваться на правах работников организации услугами культурных, спортивно-оздоровительных учреждений и другими дополнительными гарантиями.

4.13. Работодатель обязуется не увольнять по сокращению штата при любом экономическом состоянии организации следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, учебном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске по беременности и родам;

- лиц моложе 18 лет;

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.14. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанные в ст.179 Трудового кодекса РФ.

4.15. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации:

при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка , а также за ним сохраняется средний

(не менее среднего месячного заработка)

месячный заработок на период трудоустройства в течение двух месяцев со дня увольнения.
(не менее двух месяцев)

4.16. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из организации в связи сокращением численности или штата.

4.17. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованные сокращения работников.

4.18. Массовый перевод работников на работу в режиме неполной занятости в связи с ухудшением по объективным причинам финансово-экономического положения организации может осуществляться при условии уведомления представительного органа работников за

2 (два) месяца.

(не менее двух месяцев)

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. По заявкам заместителей руководителя и самих работников организовать в организации курсы повышения квалификации как с отрывом, так и без отрыва от производства для всех категорий работников.

5.1.2. Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в три года.

5.1.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных в коллективном договоре для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.1.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения и не имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по

40 (сорок)

календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно -

по 50 (пятьдесят)

календарных дней, при освоении основных образовательных программ

профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - не менее пятидесяти
(не менее 50 календарных дней)

календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - не менее четырех месяцев ;

(не менее четырех месяцев)

- сдачи итоговых государственных экзаменов - не менее одного месяца.

(не менее одного месяца)

5.1.5. Работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего, среднего, начального профессионального образования, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка не менее пятнадцати календарных дней.
(не менее 15 календарных дней)

5.1.6. Работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего, среднего, начального профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка – не менее пятнадцати календарных дней.
(не менее 15 календарных дней)

5.1.7. Работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях и в не имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:

- для прохождения промежуточной аттестации - не менее пятнадцати календарных
(не менее 15 календарных дней)

дней в учебном году;

- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - не менее четырех месяцев ;
(не менее четырех месяцев)

- для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.
(не менее одного месяца)

5.1.8. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию и в не имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, один
(не менее одного раза)

раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

5.1.9. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию и в не имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования на период не менее десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного
(не менее десяти учебных месяцев)

проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию сокращенная рабочая неделя. Рабочая неделя сокращается на восемь часов.
(не более 33 часов в неделю)

5.1.10. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается не менее 50 (пятидесяти) процентов среднего заработка по основному
(не менее 50 процентов, не ниже минимального размера оплаты труда)

месту работы, не ниже минимального размера оплаты труда.

5.1.11. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

5.1.12. Гарантии и компенсации, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

6.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации составляет 40 (сорок) часов в неделю.
(не более 40 часов в неделю)

6.2. Для административно-хозяйственного состава устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, а для тренерского-преподавательского состава и спортсменов – согласно расписанию тренировочных занятий и календарному плану спортивных мероприятий, утвержденному министерством по физической культуре и спорту Российской Федерации,

реализация которого проходит по всей территории Российской Федерации и за ее пределами и связана с разъездным характером работы тренерско-преподавательского состава и спортсменов.

6.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более тридцати пяти часов в неделю;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более тридцати шести часов в неделю;

(не более 36 часов в неделю)

для женщин имеющих детей до трех лет - не более тридцати пяти часов в неделю;

для женщин с двумя и более детьми дошкольного возраста - не более сорока часов в неделю.

6.4. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с представительным органом работников.

6.5. Продолжительность рабочей недели для старших тренеров- преподавателей и тренеров-преподавателей – 6 дней. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется утвержденными календарным планом спортивно-массовых мероприятий и индивидуальным планом подготовки, рассчитанным на 52 недели составленным согласно установленной тренировочной нагрузке для спортсменов на этапе спортивного совершенствования – 28 часов в неделю, на этапе высшего спортивного мастерства – 28 часов в неделю.

6.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

6.7. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается для:

беременной женщины - 35 часов в неделю;

одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет) - 35 часов в неделю;

лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением - 35 часов в неделю.

6.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.9. Продолжительность ежедневной работы устанавливается:

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением не более 7 часов.

6.10. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность ежедневной работы устанавливается:

при рабочей неделе от 31 часа до 36 часов - $\frac{7 \text{ (семи)}}{\text{(не более 8 часов)}}$ часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - $\frac{6 \text{ (семи)}}{\text{(не более 6 часов)}}$ часов.

6.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на $\frac{\text{один}}{\text{(не менее одного часа)}}$ час.

6.12. Накануне выходных дней при шестидневной рабочей неделе продолжительность работы устанавливается - $\frac{5 \text{ (пяти)}}{\text{(не более 5 часов)}}$ часов.

6.13. К работе в ночное время не допускаются:

беременные женщины;

работники, не достигшие возраста восемнадцати лет;

женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

инвалиды;

работники, имеющие детей-инвалидов;

работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

матери и отцы (опекуны), воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет.

6.14. Работодатель может привлекать работников с их письменного согласия к сверхурочным работам с учетом мнения представительного органа работников в следующих случаях:

при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям работы не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

6.15. Работодатель может привлекать работников без их согласия к сверхурочным работам в следующих случаях:

при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, либо устранения последствий катастрофы или стихийного бедствия;

при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

6.16. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

6.17. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон в трудовом договоре.

6.18. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.

6.19. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с учетом мнения представительного органа работников.

6.20. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

7. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

7.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 45 минут, который в рабочее время не включается.

7.2. Перерыв для отдыха и питания предоставляются работникам с 13.00 до 13.45 часов.

7.3. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

7.4. Выходные дни, перерыв для отдыха и питания для старших тренеров, тренеров определяются утвержденными календарным планом спортивно-массовых мероприятий и индивидуальным планом подготовки.

7.5. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Тренерам-преподавателям (в т.ч. старшим тренерам-преподавателям) инструкторам-методистам, заместителю директора по спортивной работе предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня).

7.6. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

(не менее 14 календарных дней)

7.7. Работаящим инвалидам I, II, III группы ежегодный основной оплачиваемый отпуск

(I, II, III группы)

устанавливается продолжительностью 30 календарных дней и может

(не менее 30 календарных дней)

быть использован ими в любое удобное для них время года.

Работающим пенсионерам ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 30 календарных дней и может быть использован

(не менее 30 календарных дней)

ими в любое удобное для них время года.

7.8. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 (шести)
(не более шести месяцев)

месяцев непрерывной работы в организации.

7.9. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

7.10. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

7.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

7.12. Не допускается отзыв из отпуска следующих работников:

- беременных женщин;
 - работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - женщин имеющих детей в возрасте до трех лет;
 - работающих пенсионеров;
 - участников Великой Отечественной войны;
 - работающих инвалидов;
 - председателя представительного органа работников;
 - работников, имеющих двух или более детей в возрасте пяти лет;
- до
- работников, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
 - одиноких матерей (отцов), воспитывающих ребенка в возрасте до пяти лет.

7.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников, за две
(не позднее двух недель до наступления календарного года)

года в порядке, установленном п. 11.6 – 11.9 коллективного договора для принятия локальных нормативных актов.

7.14. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись за две
(не менее двух недель)

недели до его начала.

7.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

7.17. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.

7.18. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем это предусмотрено п. 7.14. коллективного договора, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

7.19. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.20. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

7.21. При приобретении работником путевки на санаторно-курортное лечение работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск (или часть отпуска) на срок действия путевки, но не более ежегодного оплачиваемого отпуска, независимо от срока ее приобретения.

7.22. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительностью 3(три) календарных дня.

Согласно статьи 117 Трудового кодекса РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой статьи 117, составляет 7 календарных дней.

7.23. 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.

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

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

7.24. Старшим тренерам-преподавателям и тренерам-преподавателям предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 дня в соответствии со статьей 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.25. На основании письменного заявления работника работодатель предоставляет отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 дня;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 дня;
- на похороны близких родственников и супруга – 2 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 2 дня;
- работающим пенсионерам по старости – 2 дня;
- участникам Великой Отечественной войны – 2 дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 2 дней;
- работающим инвалидам – 2 дня;
- неосвобожденному председателю представительного органа работников – 2 дня и членам представительного органа работников – 2 дня;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – 2 дня;
- одиноким матери, воспитывающей ребенка в возрасте до семи лет – 2 дня;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до семи лет без матери – 2 дня;
- за достижение высоких результатов в труде – 2 дня;
- за выполнение особо важных и особо сложных работ – 2 дня;
- за выслугу лет в организации – 1 день.

7.26. На основании письменного заявления работника для прохождения медицинских обследований для установления инвалидности, а также в случаях по заключению лечебно-профилактического органа предоставляется – 3 дня с сохранением заработной платы.

7.27. На основании письменного заявления работника для санаторно-курортного лечения предоставляется 20 дней без сохранения заработной платы.

7.28. Работодатель должен производить полный расчет и выплату отпускных за три дня до ухода работника в отпуск.

7.29. Работодатель обязуется обеспечивать супругам, работающим в организации, по их желанию и с учетом трудовой возможности, одновременное предоставление отпуска. Если один из супругов имеет отпуск большей продолжительностью, то, по желанию другого супруга, предоставлять соответствующее число дней без сохранения заработной платы.

7.30. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

7.31. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

7.32. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

8.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

8.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, условий выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

8.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда в организации.

8.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Ростовской области «Спортивная школа олимпийского резерва "Центр олимпийской подготовки №1", разработанным в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников

государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», постановлением Правительства Ростовской области от 19.12.2018 № 825 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству по физической культуре и спорту Ростовской области».

Премии выплачиваются на основании Положения о выплатах стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Ростовской области «Спортивная школа олимпийского резерва «Центр олимпийской подготовки № 1» согласованного с представительным органом работников.

8.5. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем по согласованию с представительным органом работников.

8.6. 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 представительного органа работников в порядке установленном п. 11.6. – 11.9. коллективного договора для принятия локальных нормативных актов.

8.7. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: ежемесячно 7-го числа текущего месяца, выплачивается заработная плата за вторую половину предыдущего месяца и 22-го числа текущего месяца производится выплата за первую половину текущего месяца.

8.8. Заработная плата по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

8.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.10. Оплата отпуска производится за три дня до его начала.
(не позднее, чем за три дня до его начала)

8.11. При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть ему выплачены не позднее следующего дня, после предъявления им требования о расчете.

8.12. Работодатель доводит до сведения членов трудового коллектива новые законодательные акты, касающиеся вопросов труда, его нормирования и оплаты, не позднее чем через десять дней после их получения.

8.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок 15 дней работник имеет
(не более 15 дней)

право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

8.14. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

8.15. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.16. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

8.17. Работодатель обязан сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

8.18. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

8.19. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками своей работы. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, оргтехники, автомобилей;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы с документацией;
- надлежащее качество материалов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

8.20. Работникам гарантируется (ст. 159 ТК РФ):

- государственное содействие системной организации нормирования труда;
- применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

9. ОХРАНА ТРУДА.

9.1 Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

9.2. Для обеспечения безопасности и здоровых условий труда работников работодатель обязуется:

9.2.1. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

9.2.2. Обеспечить приоритетность выполнения положения об организации охраны труда в учреждении и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

9.2.3. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда.

9.2.4. Провести в организации специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

9.2.5. Обеспечить проведение государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества результатов специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

9.2.6. Обучить и провести проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденным Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. N 1/29.

9.2.7. Обеспечить предоставление работникам компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

9.2.8. Принимать меры по обеспечению безопасности работников на территории организации, в том числе с помощью:

освещения территории организации.

9.2.9. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. К работе не допускаются лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.2.10. Обеспечить наличие соответствующих нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов в организации за счет работодателя.

9.2.11. Оборудовать по установленным нормам санитарно-бытовые помещения; иметь аптечку, укомплектованную набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

9.2.12. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

9.2.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев во время работы в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.2.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

9.2.15. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.2.16. Сокращать продолжительность рабочего дня на два часа работникам, если в помещениях, температурный режим не соответствует допустимому (температура меньше +15°C и температура больше +29°C).

9.2.17. Оплачивать первые шесть дней больничного листа по бытовой травме (до шести дней) (по дороге домой с работы и на работу), если травма не связана с алкогольным опьянением и виновными действиями работника.

9.2.18. Оплачивать три дня больничного листа по заболеванию. (не менее двух дней)

9.2.19. Обеспечивать участие членов представительного органа работников в расследовании несчастных случаев, происшедших в организации, предоставлять информацию в представительный орган работников о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

9.3. Для обеспечения безопасности и здоровых условий труда работников представительный орган работников обязуется:

9.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о безопасности и охране труда.

9.3.2. Принимать участие в расследовании несчастных случаев во время работы.

9.3.3. Проводить проверки состояния безопасности и охраны труда, выполнения мероприятий по его улучшению.

9.3.4. Участвовать в проверках своевременности удовлетворения требований по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работников, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей.

9.3.5. Вносить предложения по устранению выявленных нарушений и добиваться их устранения.

9.3.6. При наличии ситуации угрозы здоровью или жизни работников вносить предложения о приостановке в установленном порядке работ и добиваться их приостановки до устранения угрозы.

9.3.7. Избрать в представительном органе общественного инспектора по охране труда.

9.3.8. Тесно сотрудничать с работодателем и его представителями в деле сохранения здоровья работников организации, обеспечения безопасности труда, улучшения его условий.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ.

10.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, определенных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

10.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет

государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей

10.3. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

10.4. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;

- расходы по найму жилого помещения;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

10.4.1. Возмещение работникам организации, направленным в служебную командировку на территории Российской Федерации, расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) осуществляется в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне поезда;

- воздушным транспортом – в салоне экономического класса;

- автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования, кроме такси;

- при отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, - в размере минимальной стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

- автомобильным транспортом - в автобусе общего типа;

- собственным автомобильным транспортом - осуществляется в размере фактически понесенных расходов на автомобильное топливо, подтвержденных чеками заправочной станции.

10.4.2. Командированному работнику оплачиваются расходы по проезду до станции, пристани, аэропорта при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы.

10.4.3. Возмещение работникам организации, направленным в служебную командировку на территории Российской Федерации расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) осуществляется в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более пятисот рублей в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - двенадцать рублей в сутки.

10.4.4. Возмещение работникам организации, направленным в служебную командировку на территории Российской Федерации расходов на выплату суточных осуществляется в размере сто рублей за каждый день нахождения в служебной командировке.

10.5. Работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер, работодатель возмещает расходы, связанные с исполнением календарного плана по нормативам, утвержденным министерством по физической культуре и спорту Ростовской области:

- расходы по проезду;

- расходы по найму жилого помещения;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

- иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

Размеры и порядок возмещения указанных расходов устанавливаются локальным актом - приказом.

10.6. Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях,

если в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо решением соответствующего общественного объединения.

10.7. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, или иным

(не менее одного месяца)

повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности, либо до выздоровления работника.

10.8. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

10.9. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

10.10. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

10.11. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

10.12. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

10.13. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

10.14. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

10.15. Беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями предоставляются гарантии и компенсации.

10.15.1. Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

10.15.2. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

10.15.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) через каждые три часа продолжительностью 30 минут каждый.

(указать периодичность, но не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый)

10.15.4. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается один час.

(не менее одного часа)

10.15.5. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

10.15.6. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

10.15.7. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до

трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не (не менее трех лет)

запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены (не менее трех лет)

в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

10.15.8. Гарантии, предусмотренные п. 10.15.7. коллективного договора, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, (не менее пяти лет)

работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

10.15.9. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, независимо от стажа работы у данного работодателя.

10.15.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

10.15.11. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

10.15.12. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (не менее трех лет) (не менее четырнадцати лет)

лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных (не менее восемнадцати лет)

детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ).

10.15.13. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются пять дополнительных оплачиваемых (не менее четырех дней)

выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

10.15.14. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

10.16. В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка. (не ниже трехкратного среднего месячного заработка)

10.17. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, выплачивается выходное пособие при увольнении.

10.18. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета не менее двух рабочих дней за месяц работы.

10.19. Работодатель обязуется:

10.19.1. В сфере трудовых отношений:

-обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

-своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

-внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования";

-своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

-производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя).

10.19.2. Дополнительные гарантии, компенсации и льготы:

поощрять за безупречный труд в организации при стаже работы свыше пяти лет в связи с:

-50-летием - в размере - одного оклада;

-55-летием - в размере - одного оклада;

-60-летием - в размере - одного оклада.

-выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере одного оклада.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ.

11.1. Работодатель признает представительный орган работников как орган, выражающий интересы и защищающий права работников в профессионально-трудовых и социально-экономических вопросах. Признает право представительного органа работников на участие в деятельности организации и получение информации о его деятельности в пределах полномочий.

11.2. Представительный орган работников имеет право:

-осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

-принимать участие в расследовании несчастных случаев во время работы;

-получать информацию от руководителя и иных должностных лиц организации о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях в организации;

-защищать права и законные интересы членов представительного органа по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе;

-предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

-направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

-осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором и соглашениями;

-принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

-обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

11.3. Работодатель обязан в течение 7 (семи) дней со дня получения требования об
(не более 7 дней)

устранении выявленных нарушений сообщить в представительный орган работников о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

11.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором и Трудовым кодексом РФ.

11.5. Работодатель принимает решения с учетом мнения представительного органа работников по следующим вопросам:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами представительного органа, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- массовые увольнения;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и(или) опасные и иные особые условия труда;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам.

11.6. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в представительный орган работников, представляющий интересы всех или большинства работников.

11.7. Представительный орган работников в течение трех рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

11.8. В случае если мотивированное мнение представительного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после
(не более трех дней)

получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с представительным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

11.9. При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован представительным органом работников в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Представительный орган работников также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

11.10. Работодатель предоставляет представительному органу для его деятельности в бесплатное пользование необходимые помещения; предоставляет мебель и оборудование, телефон, вычислительную и множительную технику, а также возможность пользования почтой, телексной, факсимильной и др. связью, в том числе Интернет. Работодатель предоставляет представительному органу работников возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

11.11. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование представительному органу в согласованное с работодателем время помещения для проведения конференций, собраний и других подобных мероприятий, организуемых ими.

11.12. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет представительного органа работников членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами представительного органа, при наличии их письменных заявлений.

11.13. Членские взносы перечисляются на счет представительного органа работников в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.14. Члены представительного органа включаются в состав комиссий по тарификации, специальной оценке условий труда, аттестации работников, охране труда, социальному страхованию и других.

11.15. Представительный орган работников имеет право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в организации.

11.16. Представительный орган по уполномочию работников вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией.

11.17. Для осуществления своей деятельности представительный орган работников вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам.

Представительный орган работников имеет право обсуждать полученную информацию с приглашением представителей работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов управления организацией, органов государственной власти и органов местного самоуправления.

11.18. Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства представительный орган работников вправе создавать собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми представительным органом.

Представительный орган работников, его инспекции труда при осуществлении этих полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

11.19. Работодатель предоставляет возможность участия с правом решающего голоса представителю представительного органа работников в работе организации.

11.20. Работодатель обязуется информировать представительный орган работников обо всех изменениях экономических, финансовых, структурных, организационных, если они могут привести к нарушению реализации настоящего договора, не позже, чем за семь дней до их
(не более семи дней)

принятия, представлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации.

11.21. Работодатель признает, что проведение собраний и конференций представительного органа работников в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной работы организации.

11.22. Представительный орган работников осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом, Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и др.

11.23. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с работником, являющимся членом представительного органа, работодатель направляет в представительный орган проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

11.24. Представительный орган в течение пяти рабочих дней со дня
(не более семи рабочих дней)
получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в срок, работодателем не учитывается.

11.25. В случае, если представительный орган работников выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в трех рабочих дней
(не более трех рабочих дней)
течение

проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в представительный орган работников проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. При восстановлении работника на работе работодатель обязан оплатить работнику вынужденный прогул.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы представительный орган права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения представительного органа работников. В указанный период

не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

11.26. Работодатель обязуется сохранять за членами представительного органа, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях краткосрочной профсоюзной учебы - оплату времени участия в указанных мероприятиях на условиях: оплачивать каждый день учебы как за отработанный работником день.

11.27. Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в представительный орган работников, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации или отсутствием в организации соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

11.28. Время работы освобожденного работника на выборной должности в представительном органе работников засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

11.29. Освобожденные работники представительного органа обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации в соответствии с коллективным договором.

11.30. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в представительном органе работников или представительной деятельностью.

11.31. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с руководителем представительного органа работников и его заместителями в течение двух
(не менее двух лет)

лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного п. 11.23. – 11.25. настоящего коллективного договора.

11.32. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности представительного органа работников, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ.

12.1. Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

12.2. Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

-учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором;

-проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

-получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

-обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

-обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

-участие в разработке и принятии коллективных договоров;

-иные формы, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

12.3. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

12.4. Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

12.5. Работодатель обеспечивает участие представителей представительного органа работников в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

12.6. Представительный орган работников оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты.

12.7. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

12.8. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

12.9. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и представительный орган работников будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- в связи с отказом работодателя учесть мнение представительного органа работников при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права.

12.10. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

13.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

13.3. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

13.4. Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам _____ года _____ и информировать работников о результатах проверок
(года, полугодия и т.д.)

на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

13.5. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, состоящей из шести человек, в состав которой входят по три представителя от каждой стороны.

13.6. Комиссия наделяется следующими полномочиями и обязанностями:

готовит справочный материал по итогам выполнения коллективного договора;

осуществляет рассмотрение заявлений и жалоб работников о невыполнении сторонами принятых обязательств и в течение трех дней информирует заявителя о принятом решении, либо о принимаемых мерах;

по инициативе сторон готовит предложения по корректировке в установленном порядке отдельных положений коллективного договора;

дает разъяснения по применению положений коллективного договора;

осуществляет разработку проекта коллективного договора на последующий год или готовит предложения по пролонгации настоящего коллективного договора.

13.7. При обнаружении нарушений условий договора комиссия немедленно информирует об этом представителей стороны, подписавших договор, стороны принимают меры по устранению выявленных нарушений.

13.8. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

13.9. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

13.10. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

13.11. Лица, виновные в нарушении законодательства о труде и об охране труда подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

13.12. Разногласия и конфликты, связанные с выполнением коллективного договора, возникающие в период его действия, рассматриваются в семидневный срок.

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

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

14.1. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

14.2. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания.

14.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

14.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

14.5. Отдельные пункты настоящего коллективного договора могут изменяться (заменяться) по согласованию с представительным органом работников. Изменения и дополнения, вносимые в текст настоящего коллективного договора, должны быть предварительно обсуждены и одобрены на заседании представительного органа работников, конференциях трудового коллектива.

14.6. В случае возникновения конфликтных ситуаций стороны обязуются решать все спорные вопросы путем переговоров, стремясь к принятию обоюдодоприемлемых решений и компромиссов.

14.7. При возникновении разногласий в период действия настоящего коллективного договора согласованное решение по спорным вопросам вырабатывается совместно работодателем

и представительным органом работников. Решение оформляется протоколом и прилагается к коллективному договору.

14.8. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

14.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за два месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

14.10. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок до трех лет.

14.11. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

14.12. Настоящий коллективный договор заключен в письменной форме, составлен в одном экземпляре, который хранится у работодателя.

14.14. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу
(не более трех лет)
со дня подписания его сторонами.

14.15. Действие договора не может быть прекращено в одностороннем порядке.