

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников  
МАУ ДО «СШ «Юность»

 А.Ф. Фурсов

«21» июля 2023 год

УТВЕРЖДАЮ:

Директор  
МАУ ДО «СШ «Юность»

 А.С. Берзин

«21» июля 2023 год



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Юность» (МАУ ДО «СШ «Юность») на 2023-2026

одобрено на общем собрании  
работников протокол № 4  
от «21» июля 2023г.

## СОДЕРЖАНИЕ

№	Название раздела	Стр.
1	Общие положения	3-4
2	Права и обязанности сторон	4-8
3	Трудовой договор. Обеспечение занятости	8-11
4	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	11-12
5	Рабочее время и время отдыха	12-18
6	Охрана труда	18-21
7	Оплата труда	21-22
8	Гарантии и компенсации	22-24
9	Заключительные положения	24
10	Разрешение трудовых споров	25
11	Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях	25

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Юность» (далее Учреждение), который разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и заключен между Работодателем, в лице директора Учреждения и трудовым коллективом (работниками) в лице Представителя работников (далее – представитель).

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Предметом коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений между сторонами, касающимся рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, улучшения условий труда, охраны труда и социальных льгот и гарантий.

1.4. Стороны коллективного договора являются социальными партнерами и обязуются сотрудничать на условиях: полного доверия и взаимопонимания с целью повышения жизненного уровня работников Учреждения, реализации всех положений и обязательств коллективного договора, соблюдения законодательства и норм настоящего коллективного договора, равноправия и полномочия сторон, реальности обеспечения принимаемых обязательств, систематичности контроля и неотвратимости ответственности.

1.5. Коллективный договор, соглашения, изменения и дополнения в коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься по инициативе любой из сторон по их взаимному согласию в течении срока действия коллективного договора, оформляться дополнительными соглашениями к коллективному договору, утверждаться решением представителя и работодателя.

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

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.09.2023 и действует в течении 3 (трех) лет по 31.08.2026 Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. В течении срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в односторонне порядке исполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течении трёх месяцев со дня перехода права собственности.

1.13. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

1.14. Стороны договорились, что текст коллективного договор должен быть доведён работодателем до сведения работников под роспись в течении десяти дней после его подписания.

1.15. При приёме на работу работник до заключения трудового договора должен быть ознакомлен с содержанием коллективного договора.

1.16. Стороны договорились, что текст коллективного договора будет доведен до сведения работников путем размещения его на официальном сайте Учреждения в сети Интернет в течение 10 дней с момента его регистрации в Администрации города Мегиона.

## **2. Права и обязанности сторон**

### **2.1. Работодатель обязан:**

2.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.1.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.1.3. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.1.4. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей. Обеспечивать спортсменов, тренеров-преподавателей спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а также поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования.

2.1.5. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.1.6. Обеспечивать при необходимости подготовки работников (профессиональное образование и профессионально обучение) и дополнительно профессиональное образование работников для нужд учреждения. (статья 196 ТК РФ).

2.1.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

2.1.8. Предоставлять представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.9. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные, правилами внутреннего трудового распорядка.

2.1.10. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти,

осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.11. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым Кодексом, Федеральными законами РФ, настоящим коллективным договором, иными нормативными правовыми актами формах.

2.1.12. Рассматривать представления представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах представителям.

2.1.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.1.14. Возмещать работникам неполученный ими заработок во всех случаях незаконного лишения и возможности трудиться в соответствии с нормами трудового законодательства.

2.1.15. Возмещать ущерб, причиненный имуществу работников, в соответствии с нормами трудового законодательства.

2.1.16. Возмещать моральный вред, причиненный неправомерными действиями и бездействиями работодателя, в соответствии с нормами трудового законодательства.

## **2.2. Работодатель имеет право:**

2.2.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.2.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд:

- денежными премиями;
- ценными подарками;
- благодарственными письмами;
- почетными грамотами.

2.2.4. 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.

2.2.5. Привлекать работников к дисциплинарной, материальной и полной материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.2.6. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договоре порядке.

## **2.3. Работник обязан:**

2.3.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя.

2.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности

труда.

2.3.3. Способствовать повышению эффективности учреждения.

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. Экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы учреждения.

2.3.6. Содержать свое рабочее место, оборудование, оргтехнику, инвентарь в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту внутри помещения и на территории работодателя.

2.3.7. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.3.8. Нести материальную ответственность и возмещать полностью причиненный ущерб лишь в том случае, если размер ущерба не превышает среднего месячного заработка. Если же стоимость ущерба превышает такой заработок, работник возмещает лишь часть его стоимости, равную среднему месячному заработку.

2.3.9. Нести материальную ответственность полностью только, если между работником и работодателем заключен письменный договор о полной материальной ответственности, а также наименование занимаемой должности и входит в перечень, предусмотренный законодательством. Перечень должностей таких работников в учреждении устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

2.3.10. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

#### **2.4. Работник имеет право на:**

2.4.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и 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, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.4.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.4.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

2.4.8. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении

коллективного договора, соглашений.

2.4.9. Защиту своих трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

2.4.10. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

2.4.11. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

2.4.12. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

### **2.5. Представитель работников обязан:**

2.5.1. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.5.2. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем.

2.5.3. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям, ухудшающих положение работников.

2.5.4. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

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

2.5.6. Вносить предложения работодателю по совершенствованию систем управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию условий коллективного договора.

2.5.7. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в учреждении, требовать устранения выявленных нарушений.

### **2.6. Представитель имеет право:**

2.6.1. На получение от работодателя полной и достоверной информации, необходимой для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением (ст. 22 ТК РФ).

2.6.2. На участие в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения, а также на инициирование проведения таких переговоров (ст. 36 ТК РФ).

2.6.3. На получение от работодателя информации 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 ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором (ст. 53 ТК РФ);

2.6.4. На внесение по вопросам, перечисленным в ст. 53 ТК РФ, соответствующих предложений в органы управления организации, а также на участие в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ).

2.6.5. На ознакомление под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области (ст. 86 ТК РФ).

2.6.6. На совместную с работодателями и работниками выработку мер защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

2.6.7. На подачу работодателю заявления о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения (ст. 22, ст. 195 ТК РФ).

2.6.8. На обращение к государственным органам власти по охране труда о проведении государственной экспертизы условий труда (ст. 216.1 ТК РФ).

2.6.9. На участие в составе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ).

2.6.10. На выдвижение предложений по созданию комитетов (комиссий) по охране труда и комиссии по трудовым спорам (ст. 218, ст. 384 ТК РФ).

2.6.11. На выдвижение требования работодателю (ст. 399 ТК РФ);

2.6.12. На участие в создании примирительной комиссии и трудового арбитража при рассмотрении коллективного трудового спора (ст. 402, ст. 403 ТК РФ);

2.6.13. На внесение предложения об объявлении (приостановлении) забастовки (ст. 410 ТК РФ);

2.6.14. На руководство забастовкой (ст. 411 ТК РФ);

2.6.15. На ведение документации при разрешении коллективного трудового спора (ст. 418 ТК РФ).

### **3. Трудовой договор. Обеспечение занятости**

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

3.2. При поступлении на работу, перед заключением трудового договора все работники проходят предварительный медицинский осмотр с целью установлению факта отсутствия противопоказаний к заключению трудового договора по определённой должности.

3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. Трудовой договор с работником Учреждения, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.



3.6. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебно-тренировочной нагрузки, условия оплаты труда (размер оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации, условия об испытании и др. Обязательными для включения в трудовой договор с тренером-преподавателем является условия, предусмотренные ст. 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации). За исключением случаев, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (перевод на другую работу, перемещение, временный перевод на другую работу, перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

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 отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под подпись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в Учреждении.

3.9. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

3.10. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования (ст. 61 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.11. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (форма СТД-Р) в день увольнения (последний день работы).

3.12. При проведении мероприятий по сокращению численности штата:

3.12.1. Работодатель предупреждает работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель обязан предложить работнику другую

имеющуюся работу (вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом состояния здоровья. Предлагать работнику вакантные должности (работу) работодатель должен в течении всего срока предупреждения об увольнении, по мере появления вакансий.

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

3.12.3. Работнику в день увольнения выплачивается, помимо причитающейся заработной платы и компенсации за неиспользованный отпуск, выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течении четвёртого, пятого и шестого месяца со дня увольнения по решению органа социальной занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка производится работодателем за счёт своих средств. С целью создания условий для получения высвобожденным работником причитающихся пособий, работодатель в письменной форме информирует работников о необходимости обращения в орган занятости населения в течении первого месяца после увольнения.

3.13. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности штата сохраняется за работниками в соответствии со ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации

3.14. В случае сокращения численности штата не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения:

3.14.1. Расторжение трудового договора с беременной женщиной.

3.14.2. 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, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. 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.

3.15. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и

вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

3.16. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.17. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3.18. Расторжение трудового договора с работником в период пребывания в отпуске.

3.19. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

3.19.1. Призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.

3.19.2. Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.

3.19.3. Признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.19.4. Смерть работника, а также признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим.

3.19.5. Наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

3.19.6. Дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

3.19.7. Отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.

3.20. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда.

3.21. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

#### **4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки (переподготовки, обучения, дополнительной профессиональной подготовки) работников Учреждения в соответствии с квалификационными требованиями единого тарифно-квалификационного справочника общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, и профессиональных стандартов.

#### **4.2. Работодатель обязуется:**

4.2.1. Организовывать профессиональную подготовку (переподготовку, обучение, дополнительную профессиональную подготовку) работников в целях приведения их квалификации в соответствие с квалификационными требованиями единого тарифно-квалификационного справочника общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, и профессиональных стандартов.

4.2.2. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальностей:

тренеров-преподавателей не реже чем один раз в пять лет;

инструкторов-методистов и инструкторов по физической культуре не реже чем один раз в 3 года;

главного бухгалтера объеме не менее 120 часов за три последовательных календарных года, но не менее 20 часов в каждый год;

главного инженера не реже одного раз в два года;

заместителя директора (по безопасности) в области обеспечения антитеррористической защищенности объектов (территорий) не реже одного раза в два года.

4.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.2.4. 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 законодательством.

4.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего начального, профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем и согласованными с представителем.

5.2. Продолжительность рабочей недели при суммированном учете рабочего времени, ежедневной работы определяется графиками сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения представителя.

5.3. Продолжительность рабочего времени для женщин – 36 часов в неделю, для мужчин – 40 часов в неделю, медицинскому персоналу – 39 часов в неделю.

5.4. Тренерско-преподавательскому составу, непосредственно участвующему в учебно-тренировочном процессе по программам дополнительного образования спортивной подготовки по виду спорта, устанавливается норма часов тренерско-преподавательской работы за ставку нормируемой части заработной платы в размере 18 часов в неделю. Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15 минут.

5.5. В рабочее время тренерско-преподавательского состава включается проведение учебно-тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.6. Режим рабочего времени и времени отдыха тренерско-преподавательского состава, определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства.

5.7. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

5.8. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.9. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе привлекаются работники только с их письменного согласия и по приказу работодателя.

5.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

5.10.1. Для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия.

5.10.2. Для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества.

5.10.3. Для выполнения 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.

5.11. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня или смены сокращается на один час, в том числе и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.12. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

5.12.1. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства 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.

5.12.2. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников.

5.12.3. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

5.13. Во время ремонта (летний период) педагогический персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.14. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.15. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

5.16. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.17. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

5.18. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Допустимая продолжительность однократного за рабочую смену пребывания на открытой территории в холодный период года устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обязан обеспечить оборудованное помещение для обогрева и отдыха работников.

5.19. Работодатель предоставляет работникам следующие ежегодные основные оплачиваемые отпуска:

5.19.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.19.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней инвалидам (ст.23 Федерального закона от 24 ноября 1995г. №181ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.19.3 Педагогическому составу ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 42 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в список разрезе должностей (профессий) устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.19.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день работникам в возрасте до 18 лет и может быть использован ими в удобное для них время года (ст. 267 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.20. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

5.20.1. Работникам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, продолжительностью 16 календарных дней (ст.321 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.20.2. Работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительностью не менее 3 календарных дней (ст.119 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день в разрезе должностей (профессий) устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.22. 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, если для этого трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы.

5.23. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.24. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, 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.

5.25. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам.

5.26. 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.

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

5.28. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.29. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации).

5.30. 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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.31. Работнику для ухода за ребенком-инвалидом по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

5.32. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.33. До истечения шести месяцев отпуск за первый год работы предоставляется по заявлению следующим работникам (ст.122 Трудового кодекса Российской Федерации):

женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до 18 лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.



5.34. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.35. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст.262.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.36. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст.262.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.37. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст.268 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.38. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

5.39. 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.

5.40. 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.

5.41. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

5.42. 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.

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

5.43.1. Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году.

5.43.2. 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.

5.43.3. Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

5.43.4. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери ежегодные дополнительные отпуска без

сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

5.43.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

5.43.6. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

5.43.7. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.43.8. В иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.44. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению работника и может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.46. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.47. Оплата дополнительного отпуска работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые, производится перед его началом на основании справки-вызова. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

## 6. Охрана труда

Стороны пришли к соглашению, что:

### 6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, техники безопасности и производственной санитарии.

6.1.2. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.1.3. Обеспечить разработку и согласование с представителем работников Соглашения о ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков и приоритетность его финансирования. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении осуществлять за счет средств местного бюджета в размере 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), то есть сметы расходов учреждения (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации). В соответствии с перечнем ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, который устанавливается

федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

6.1.4. Для всех поступающих на работу, а также для работников, переводимых на другую работу, проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.5. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов в структурных подразделениях учреждения.

6.1.7. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, а также организовать размещение данных о результатах СОУТ на официальном сайте учреждения.

6.1.8. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

6.1.9. С учетом мнения представителя работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

6.1.10. За счет своих средств в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

6.1.11. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.13. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

6.1.14. Обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.15. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.16. Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.17. Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.18. Выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контроль и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

## **6.2. Работник обязан:**

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

## **6.3. Работодатель и представитель работников обязаны:**

6.3.1. Разработать и осуществлять план мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении.

6.3.2. Предоставлять работнику право отказаться от проведения работ на неисправном оборудовании, оборудовании, не имеющем защитных ограждений или в условиях воздействия на них вредных производственных факторов, с сохранением при этом за работником места работы и среднего заработка.

6.3.3. Проводить в учреждении с целью предотвращения случаев заражения ВИЧ-инфекцией и СПИДом среди работников и членов их семей информационно-разъяснительную работу.

6.3.4. Проведение всем поступающим на работу, а также переведенном на другую работу работникам учреждения вводный инструктаж с включением в него вопросов по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах.

6.3.5. Распространение информации и информационных материалов по профилактике ВИЧ-инфекции среди работников учреждения.

6.4. Учреждение признает право работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса, раскрытие ВИЧ-статуса не может быть обязательным условием при приеме на работу или изменении должности. Дискриминация и стигматизация в трудовом коллективе учреждения работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, полностью исключена.

## 7. Оплата труда

7.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается настоящим договором, соглашениями, Положением об оплате и стимулировании труда работников, локальными нормативными актами Учреждения.

7.2. Должностные оклады работникам устанавливаются штатным расписанием, тарификацией, трудовым договором, заключаемым с работодателем.

7.3. Оплата труда при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному времени.

7.4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

7.5. В соответствии с локальными нормативными актами, Положением об оплате и стимулировании труда работников, сотрудникам устанавливаются следующие надбавки: повышающие коэффициенты, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты и иные выплаты.

7.6. Сохранение заработной платы работникам, находящимся в командировках, учебе, отпусках и т.п. проводится согласно ТК РФ и существующих общепринятых Положений, и Законодательства РФ.

7.7. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.8. Выплата заработной платы производится каждые полмесяца конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

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

7.10. Работодатель в письменной форме (расчетный листок) извещает 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.

7.11. Работодатель несет ответственность за несвоевременную выплату заработной платы работникам в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.12. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

7.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

7.14. Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, Правительством Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, органом местного самоуправления.

## 8. Гарантии и компенсации

В целях усиления защищенности работников учреждения, стороны пришли к соглашению:

8.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

8.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

8.3. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды.

8.4. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, дополнительных льгот.

8.5. Производить выплаты за счет отчислений в социальный фонд России всем работникам в случае временной нетрудоспособности, по беременности и родам, пособие в ранние сроки беременности, при рождении ребенка, по уходу за детьми в возрасте до 1,5 лет, по возмещению ущерба от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

8.7. 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.

8.8. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

8.8.1. Прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов

соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней).

8.8.2. Прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

8.9. На время прохождения периодического медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с трудовым кодексом проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

8.10. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.11. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц указанных в п.8.12 настоящего договора, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.12. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.13. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

8.14. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

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

8.16. 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.

8.17. 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.

8.18. 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.

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

8.20. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую низкооплачиваемую 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, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

8.21. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности

выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

8.22. Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностей начисляется на заработную плату (без учета районного коэффициента) в следующих размерах:

8.22.1. 10% по истечении первого года работы с увеличением на 10% заработка за каждый последующий год работы до достижения 50%.

8.22.2. Лицам в возрасте до 35 лет (молодежи), 10% по истечении шести месяцев работы с увеличением на 10% заработка за каждые последующие шесть месяцев работы до достижения 50%.

8.22.3. Лицам в возрасте до 35 лет (молодежи), прожившей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в совокупности не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в максимальном размере с первого дня работ.

8.22.3. Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностей в размере 50% начисляется на заработную плату с первого дня работы по должностям согласно Постановления администрации города Мегион от 20.04.2023 №676 «О перечне должностей, профессий (специальностей) наиболее востребованных в городе Мегионе».

8.23. Раз в два года работники имеют право компенсации стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно согласно Решению Думы города Мегиона от 18.12.2013 № 385 «О положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории городского округа Мегион Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и работающих в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях» с изменениями.

## 9. Заключительные положения

Стороны пришли к соглашению, что:

9.1. Их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

9.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров по исполнению коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.4. Представитель осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и обязуется содействовать реализации прав работников учреждения, основанных на коллективном договоре.

9.5. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его регистрации.



## 10. Разрешение трудовых споров

Стороны пришли к договоренности, что:

10.1. В период действия настоящего коллективного договора ими не выдвигаются новые требования по вопросам, включенным в него, при условии их соблюдения и выполнения.

10.2. Работники учреждения в случае соблюдения и выполнения положений настоящего коллективного договора не принимают участие в забастовках.

10.3. В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

10.4. Если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем, то индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, созданной в учреждении.

## 11. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях

11.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.3. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.



Пронумеровано прошнуровано  
на 22 12.11.2021 листах  
Директор А.С. Березин  
"21" Май 2023 г.