

государственное бюджетное учреждение  
дополнительного образования Саратовской области  
«Спортивная школа олимпийского резерва по гребле на байдарках и каноэ»

от работодателя:

Директор  
ГБУ ДО СО «СШОР ГБК»



С.В. Лукьянов

от работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБУ ДО СО «СШОР ГБК»



Ю.П. Скоробогатов

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**на 2023-2026 годы**



Решение № 1143/23 - КД  
7.03.23

А.И. Шейкина

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Саратовской области «Спортивная школа олимпийского резерва по гребле на байдарках и каноэ».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Законом РФ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами Договора являются: государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Саратовской области «Спортивная школа олимпийского резерва по гребле на байдарках и каноэ», именуемое далее - Работодатель, в лице директора Лукьянова Сергея Васильевича, действующего на основании Устава учреждения, и работники, именуемые далее – работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации Скоробогатова Юрия Павловича, действующего на основании Устава профсоюза работников культуры.

1.4. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечение учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда, соблюдения требования законодательства об охране окружающей среды.

1.6. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном трудовым кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

1.8. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 3-х лет.

1.9. Стороны, заключившие коллективный договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством. В случае реорганизации Сторон Договора их права и обязанности по настоящему договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий договор.

1.10. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в

расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок, но в трудовом договоре, заключенном с работником, могут предусматриваться условия об испытании до 3-х месяцев с учетом качества выполнения предстоящей работы. Если Работодателя не устраивает качество выполняемой работником деятельности, то Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив работника об этом в письменной форме, не позднее, чем за 3 дня до окончания испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (статья 71 ТК РФ). Срочный договор может заключаться по инициативе Работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, заработная плата. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки тренерам-преподавателям (включая старшего) на новый учебный (календарный) год устанавливается Работодателем исходя из количества часов по Сводному плану комплектования, образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей (включая старшего) устанавливается руководителем Учреждения.

2.6. Тренерская работа совместителям предоставляется только в том случае, если работа не ущемляет интересы работников Учреждения и по согласованию с Работодателем.

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

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

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе Работодателя в случае:

- сокращения количества групп;

- восстановление на работу тренера-преподавателя ранее выполнявшего эту нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных (в подпункте 2) случаях для изменения нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется.

2.9. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменениями числа групп или количества обучающихся, изменением образовательных программ.

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении нагрузки в течение года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором. Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении, один экземпляр трудового договора передается работнику.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также расписанием, графиками сменности, согласованными с профсоюзным комитетом.

3.2. Начало работы Учреждения - с 9.00 до 18.00 часов, обеденный перерыв - с 13.00 до 14.00 часов. Явка на работу за 15 минут до начала работы.

Работа тренеров-преподавателей в спортивных залах и спортсооружениях - с 8.00 до 20.00 часов согласно расписанию занятий.

Работа бухгалтерии с сотрудниками - ежедневно с 11.00 до 12.00 часов и с 14.00 до 16.00 часов.

3.3. В Учреждении устанавливается 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

3.4. С учетом специфики работы Учреждения тренерам-преподавателям устанавливается рабочая неделя согласно расписанию учебно-тренировочных занятий в соответствии с утвержденной нагрузкой. Выходной день - согласно расписанию учебно-тренировочных занятий.

3.5. Продолжительность рабочего времени в период учебно-тренировочных занятий определяется расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на тренера-преподавателя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Периоды отмены учебно-тренировочных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем тренеров-преподавателей (включая старших).

В периоды отмены учебно-тренировочных занятий в отдельных группах либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям тренеры-преподаватели (включая старших) привлекаются к методической и другой организационной работе.

3.6. Для сторожей (вахтеров) устанавливается сменный график работы: продолжительность смены – 24 часа, междусменный отдых – 72 часа.

Начало смены - 09.00, окончание смены – 09.00.

Перерывы для отдыха и питания – с 13.00 до 14.00 и с 19.00 до 20.00.

Для директора, главного бухгалтера, заместителя директора, заместителя директора по методической работе, заместителя директора по спортивной подготовке и специалиста по закупкам устанавливается ненормированный рабочий день.

3.7. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается согласно ст. 153 ТК РФ.

3.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

3.9. Педагогические работники имеют право на ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск согласно Постановлению Правительства РФ.

3.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (ст.119 ТК РФ).

Директору и заместителю директора по методической работе за ненормированный рабочий день предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 14 календарных дней.

Главному бухгалтеру, заместителю директора, заместителю директора по спортивной подготовке за ненормированный рабочий день предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 5 календарных дней.

Специалисту по закупкам за ненормированный рабочий день предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 3 календарных дня.

3.11. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- рождение ребенка;
- собственная свадьба, свадьба детей;
- смерть членов семьи (супруга (и), детей, родителей, родных братьев и сестер).

Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1- 4 класс), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

3.12. По желанию работника может применяться сокращенное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет;
- работников, частично утративших трудоспособность на производстве.

3.13. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 Трудового кодекса РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;
- при праздновании свадьбы детей - 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня.

#### **4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. В области оплаты труда стороны договорились:

4.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях) два раза в месяц: - 16 и 31 числа.

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

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

4.1.3. Заработную плату исчислять в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной положением об оплате труда работников Учреждения и согласно тарификации по состоянию на начало календарного года (01 января).

4.1.4. Устанавливать доплаты и надбавки, носящие компенсационный и стимулирующий характер, с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.1.5. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.1.6. С целью поощрения работников за общие результаты труда, работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, или иные периоды работы согласно перечню показателей результативности

деятельности работников, заседания комиссии по оценке результативности деятельности работников и приказа руководителя.

4.1.7. Не допускать без совместного рассмотрения с профкомом решения следующих вопросов:

- установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями;
- проведение аттестации работников Учреждения.

4.1.8. Работникам, награжденным Почетной грамотой Губернатора области, выплачивать единовременная премия в размере от одного до пяти минимальных размеров оплаты труда за счет средств Учреждения, по приказу руководителя.

4.1.9. О введении новых условий оплаты труда или изменений условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

4.2.2. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи.

4.2.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органа власти, заработную плату в полном размере.

4.2.4. Изменение разрядов оплаты труда или размеров ставок заработной платы производить:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления документов;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания со дня присвоения.

## **5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

5.3. Гарантии и компенсации:

5.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку, на участие в тренировочных сборах, участие в международных, всероссийских соревнованиях работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные, питание в сумме фактически понесенных расходов в соответствии с нормами установленных законодательными актами Правительства РФ, Правительства Саратовской области.

5.3.2. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 Трудового кодекса РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

5.3.3 Оплата труда работников по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от количества занимающихся, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

При направлении в командировку сотрудника, работающего по совместительству, средний заработок сохраняется в той организации, которая его командировала. В другой организации совместитель должен взять отпуск без сохранения заработной платы (за свой счет).

В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними.

5.3.4. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (прекращением деятельности) работодателя либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие согласно ст. 178-182 Трудового кодекса РФ.

5.3.5. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

## **6. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

Работодатель обязуется:

6.1. Производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в Социальный фонд РФ ежемесячно в срок, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы.

6.2. Получать в органах Социального фонда Российской Федерации страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты

указанных страховых свидетельств и выдавать их под роспись работающим застрахованным лицам.

6.3. Передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему на предприятии, копию сведений, представленных в орган Социального фонда РФ для включения в их индивидуальный счет.

6.4. Контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитам документов, удостоверяющих личность работающего.

6.5. Предоставлять в соответствующие органы Социального фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения.

6.6. Обеспечивать сдачу в Социальный фонд РФ сведений о трудовом стаже работников в установленные сроки.

## **7. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются настоящим коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также Уставом Учреждения. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, Уставом Учреждения могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

7.3. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7.4. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.5. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих

дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.8. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8.1. Работодатель обязуется обеспечить:

- оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментами, инвентарем и сохранностью этого имущества, закрепленного за работником;
- выполнение всех работ по подготовке к зимнему сезону;
- установление теплого режима в течение зимнего периода в помещениях не ниже 18 градусов;
- проведение регулярной влажной уборки в помещениях.

8.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в соглашении по охране труда.

8.3. Организовывать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

8.4. Проводить под роспись инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности, согласно п.п. 1, 2, 3 ст. 18 Федерального закона «Об охране труда в Российской Федерации» и ст. 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.5. Организовывать за счет средств работодателя:

- ежегодные обязательные периодические (предварительные - при поступлении на работу) профилактические осмотры (обследования) работников и обучающихся;
- внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотра.

8.6. Оказывать материальную помощь на приобретение дорогостоящих лекарств и санаторных путевок.

8.7. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, необходимые для осуществления его полномочий.

8.8. Производить совместно с профкомом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей в соответствии со ст.ст. 227 -231 ТК РФ.

8.9. Отвечать за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работников, в порядке, установленном законом.

8.10. Выплачивать потерпевшим, в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потери трудоспособности по вине работодателя, компенсацию исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в соответствии со ст. 184 Трудового Кодекса РФ. Федеральным законом № 125-ФЗ от 24 июля 1998 года «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.11. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.

8.12. Выплачивать денежную компенсацию как за время простоя по вине работодателя (т.е. не менее 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

8.13. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медпомощи.

8.14. Организовать совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Стороны договорились о том, что:

9.1. 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 профсоюзе или профсоюзной деятельности.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, права пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

9.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя профкома для участия в проводимых семинарах, совещаниях и других мероприятиях органами профсоюза.

9.6. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- массовое увольнение;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссии по охране труда;
- составление графиков работы и их утверждение;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные особые условия труда;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания;
- подготовка и переподготовка и повышение квалификации работников;
- награждение почетными званиями и грамотами работников.

## **10. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА**

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать интересы и права членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральными законами.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями Трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с обкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечении их новогодними подарками.

10.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки.

10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда.

10.10. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза согласно заявлений из средств профсоюза.

10.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу Учреждений.

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились о том, что:

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

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников за год.

11.3. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 – х лет со дня подписания.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

12.2. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

12.3. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений, и отчитываться о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива один раз в год.

12.5. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью

Директор

С.В. Лукьянов

расшифровка подписи

17.02.2022 г.

