

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПЕЙСКОГО РЕЗЕРВА №3»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2023 – 2026 г.г.



Директор
МБУ ДО «СПОР №3»

Д.Н. Морозов
2023г.

Морозов
Дмитрий
Николаевич
ч

Подписано
цифровой
подписью:
Морозов Дмитрий
Николаевич
Дата: 2024.08.20
14:38:11 +07'00'

Председатель
Совета трудового коллектива

И.Н. Елисеева
И.Н. Елисеева
«17» февраля 2023г.

Коллективный договор принят
на общем собрании работников
протокол № 1 от «25» января 2023 г.

Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию в органе по труду

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ
УСЗН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 49/ ОТ «17» - 02 2023
123

Равиш Павлович

Барнаул, 2023г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем МБУ ДО «СШОР №3» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с отраслевым положением оплаты труда.

Договор разработан на основе Конституции Российской Федерации; Трудового Кодекса Российской Федерации; Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»; Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативно-правовыми актами РФ.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников 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 и территориальным соглашением.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники в лице председателя Совета трудового коллектива - Елисеевой Ирины Николаевны и работодатель в лице директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва №3» - Морозова Дмитрия Николаевича.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

1.5. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с Учреждением.

1.6. Формами участия работников в управлении Учреждением являются:

- проведение с представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение планов социально-экономического развития Учреждения;
- получение от работодателя ежегодно информации по вопросам:
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и др.

Представители работников имеют право также вносить по этим и другим вопросам соответствующие предложения и участвовать в их рассмотрении.

1.7. Коллективный договор действует в течение 3 (трёх) лет, с момента его подписания.

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

1.9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При расторжении (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене форм собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока ликвидации.

1.10. Работодатель признаёт право представлять интересы всего коллектива председателю Совета трудового коллектива при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения.

1.11. Председатель Совета трудового коллектива обязуется содействовать эффективной работе Учреждения.

1.12. Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению Учреждением.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовыми договорами.

2.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со ст. 58-59 ТК РФ.

2.3. В целях обеспечения качественного оказания услуг (выполнения работ) трудовые отношения с работниками Учреждения оформляются по трудовому договору, основанному на принципах «эффективного контракта».

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебно-тренировочной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

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

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 348.12 ТК РФ).

2.7. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

2.8. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.9. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в

выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. (ст. 351.7 ТК РФ). В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности). Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

2.10. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

2.11. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса.

2.12. Работник, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности, в случае отсутствия вакансии по такой должности – на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии – на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана работнику по состоянию здоровья.

3.Режим рабочего времени и времени отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени на основании действующего трудового законодательства РФ.

3.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

3.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников на основании действующего трудового законодательства РФ.

3.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами Трудового Кодекса РФ.

3.5. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

3.6. Выходной день для тренерско-преподавательского персонала устанавливается согласно расписанию учебно-тренировочных занятий, для остальных сотрудников выходные дни суббота и воскресенье.

3.7. Педагогическим работникам устанавливается продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска и составляет 42 календарных дня по следующим должностям:

- директор, заместитель директора по спортивной подготовке, заместитель директора по методической работе, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, инструктор-методист.

3.8. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска других работников Учреждения устанавливается 28 календарных дней.

3.9. Работодатель (учредитель) с учётом своих производственных и финансовых возможностей вправе самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для других работников с ненормированным рабочим днём.

Продолжительность отпусков и перечень должностей с ненормированным рабочим днём определяется локальным нормативным актом с учётом мнения Общего собрания работников:

- директору - 5 календарных дней;
- заместителю директора по административно-хозяйственной работе – 8 календарных дней;
- главному бухгалтеру – 8 календарных дней.

Основанием для установления ненормированного рабочего дня является необходимость периодического выполнения должностных обязанностей по соответствующей должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Условие об установлении ненормированного рабочего дня определяется в трудовом договоре.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день может предоставляться одновременно с ежегодным отпуском.

3.10. Работник, призванный на военную службу по мобилизации или заключивший контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

3.11. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей ежегодного отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.12. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Совета не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График ежегодных отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников. Работник должен быть извещен под роспись о времени начала ежегодного отпуска не позднее чем за две недели до его начала.

3.13. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный очередной оплачиваемый отпуск вне графика по просьбе работника:

- при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, приобретённой по медицинским показаниям;

- мужу, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам.

3.14. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

3.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.16. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется работникам согласно ст. 123 ТК РФ.

3.17. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы устанавливаются работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.18. Работникам, имеющим детей школьного возраста (1-5 класс), предоставляется дополнительный выходной день с сохранением заработной платы - 01 сентября для отправки ребёнка в школу.

3.19. Работник имеет право на выходной день с сохранением заработной платы по другим уважительным причинам по его письменному заявлению по согласованию сторон между работником и работодателем в связи:

- вакцинация прививками, включенными в национальный календарь профилактических прививок и календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям - 1 календарный день в день вакцинации, при этом день вакцинации согласовывается с Работодателем. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года со дня вакцинации.

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

3.21. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.22. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году.

Работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы по другим уважительным причинам по его письменному заявлению по согласованию сторон между работником и работодателем в связи:

- со свадьбой работника - до 5 календарных дней;
- со свадьбой детей - до 5 календарных дней;
- со смертью близких родственников - до 5 календарных дней;
- рождением ребёнка - до 5 календарных дней;
- переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней
- в связи с непредвиденными обстоятельствами - до 3 календарных дней или по согласованию с руководителем Учреждения.

3.23. Работодатель не вправе без согласия Работника производить его отзыв из отпуска.

- 3.24. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

3.25. Все действия работодателя по определению времени отдыха работникам Учреждения производятся согласно разделу V. ТК РФ.

3.26. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

3.27. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

- обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников;
- устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ;
- устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ;
- уменьшает продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.28. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 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.

3.30. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения Совета трудового коллектива.

3.31. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

Для всех остальных работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю.

3.32. В рабочее время тренеров-преподавателей (в том числе старших тренеров-преподавателей), осуществляющих работу, включается учебно-тренировочная работа, индивидуальная работа со 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 спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

3.33. Конкретная продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок в Учреждении определяются правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами и (или) дополнительными соглашениями.

3.34. Для утвержденного перечня работников, где по условиям не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учёт рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Учётным периодом в этом случае является год.

3.35. Тренерам-преподавателям (в том числе старшим тренерам-преподавателям), осуществляющим работу, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно учебно-тренировочной работы 18 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

3.36. За учебно-тренировочную работу, выполняемую работником, с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной учебно-тренировочной работы.

3.37. Объем учебно-тренировочной нагрузки работников определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается приказом Учреждения. Предварительная расстановка преподавательских кадров по согласованию с педагогическим советом производится в мае, тарификация – в августе-сентябре.

3.38. Объем учебно-тренировочной нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Распределение учебно-тренировочной нагрузки тренеров-преподавателей производится, исходя из количества часов по учебно-тренировочному плану, обеспеченности кадрами.

3.39. При распределении учебно-тренировочной нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности групп и объёма учебно-тренировочной нагрузки;
- необходимость предоставления условий специалистам после окончания ими учебного заведения для набора обучающихся в соответствии с рабочей нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;

- стабильность объема рабочей нагрузки на протяжении всего учебно-тренировочного года;

- уменьшение рабочей нагрузки возможно в случае уменьшения количества часов по учебно-тренировочным планам и программам, сокращения групп.

3.40. Объем учебно-тренировочной нагрузки работников, установленный на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (учебно-тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

3.41. При определении объема учебно-тренировочной нагрузки на следующий год (учебно-тренировочный период, спортивный сезон) сохраняется преимущество работников в подготовке обучающихся, не допускается ее изменение в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

3.42. Об изменениях объема учебно-тренировочной нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебно-тренировочной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.43. Учебно-тренировочная нагрузка тренеров-преподавателей (в том числе старших тренеров-преподавателей), находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.

3.44. Продолжительность рабочего дня тренеров-преподавателей (старших тренеров-преподавателей) в каникулярное время устанавливается соответственно учебно-тренировочной нагрузке, установленной при тарификации.

3.45. При необходимости, работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) по распоряжению руководителя.

3.46. По заявлению работника сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ, предоставляется:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, повредившим здоровье в период работы в Учреждении вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания;
- работникам, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.47. По просьбе работников работодатель может установить режим гибкого рабочего времени или неполного рабочего дня в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением

4. Оплата труда

4.1. Работодатель обязан:

4.1.1. Производить оплату труда на основании действующего Положения об оплате труда работников Учреждения и иными локальными нормативными актами.

4.1.2. Работникам учреждения устанавливаются должностной оклад (ставка), доплаты и надбавки компенсационного характера, повышающие коэффициенты к

должностным окладам, стимулирующие выплаты и порядок их установления определяется работодателем в пределах средств, направляемых на оплату труда, у счетом мнения выборного органа профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников и устанавливаются настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- стимулирующие выплаты;
- премии (при наличии финансовой возможности учреждения);
- районный коэффициент к заработной плате, который устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера, повышающие коэффициенты, стимулирующие выплаты.

4.1.3. Единовременная премия выплачивается работникам учреждения за выполнение особо важных и срочных работ по итогам ее выполнения.

Решение о премировании и конкретный размер премии определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда и может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) работника, так и в абсолютном размере;

Максимальным размером премия не ограничивается.

Премии работникам, проработавшим неполный месяц, квартал, год, устанавливаются пропорционально отработанному времени с учетом личного вклада.

4.1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в том числе с разделением рабочего дня на части) производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки 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.

4.1.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса РФ:

- работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию муниципального служащего, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.6. Работникам производится оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов 00 минут до 06 часов 00 минут) в размере не ниже 35% должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

4.1.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере. Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа, но не менее 4% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Установленные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда соответствующих работников результатами специальной оценки условий труда, что подтверждается планом мероприятий по улучшению условий труда, актами выполненных работ, другими документами.

4.1.8. При бригадном методе работы стимулирующие выплаты осуществляется по вклад каждого конкретного специалиста, с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

4.1.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.1.10. Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.1.11. Выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, в первые три года с момента заключения трудового договора устанавливается размер поощрительной надбавки, который определяется работодателем и устанавливается в размере 50 % к должностному окладу с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников.

4.1.12. Общее собрание работников обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам Учреждения.

4.1.13. Ответственность за своевременность и выплаты заработной платы несет руководитель Учреждения на основании действующего Законодательства.

4.1.14. Выплата денежного содержания, заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации два раза в месяц: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, окончательный расчет 10 числа месяца, следующего за расчетным (ст.136 ТК РФ).

5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

5.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях,

которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

5.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

5.3. Критерием массового увольнения считается увольнение по инициативе Работодателя за 30 календарных дней работников в количестве, которое соответствует 1 % и более от общего количества работников Учреждения.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. При планируемом массовом высвобождении работников, заблаговременно, но не позднее, чем за 3 месяца, представлять в Общее собрание работников и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), список сокращаемых должностей и работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

5.4.2. При сокращении численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию, увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности т.п.);

- ограничить сверхурочную работу и внешнее совместительство;

- перейти на режим неполного рабочего времени;

- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;

- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по профессиям рабочих, являющихся вакантными.

5.4.3. Преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставлять:

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;

- работникам, супруг (а) которого уже является безработным (ой);

- лицам, перечисленным в ст. 2 Закона Алтайского края «О квотировании рабочих мест для лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы»;

- лицам, достигшим предпенсионного возраста;

- лицам, имеющим стаж работы в Учреждении более 15 лет.

5.4.4. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по её заявлению продлить срок трудового договора до наступления у неё отпуска по беременности и родам;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных категорий детей без матери (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 6, пунктам 5-8, 10 и 11 ст.81 ТК РФ).

5.4.5. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

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

5.4.7. Предоставлять работникам, предупреждённым о сокращении, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.4.8. Обеспечить высвобождаемым работникам Учреждения преимущественное право их трудоустройство на 70% рабочих мест, вновь создаваемых на базе имущества ликвидируемой организации, в случае признания решением арбитражного суда организации банкротом.

5.4.9. Предоставлять первоочередное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению штатов.

5.4.10. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению вопроса трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников.

5.4.11. Все действия работодателя по процедуре высвобождения работников Учреждения производятся согласно разделу III (глава 13) ТК РФ.

5.4.12. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере 2 средних заработных платы после его увольнения, в качестве социальной гарантии.

5.4.13. Работодатель по согласованию с Общим собранием работников обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

6. Социальные гарантии работников выплата пособий и компенсаций

6.1. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель по согласованию с Общим собранием работников предоставляет работникам социальные льготы и гарантии в пределах средств, имеющихся в Учреждении:

6.2.1. Работники учреждения в пределах фонда оплаты труда имеют право на получение материальной помощи. Основания и порядок выплаты материальной помощи работникам учреждения определяются руководителем учреждения и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников по личному заявлению в следующих случаях:

- на похороны близкого родственника работника;
- при краже, пожаре и ином бедствии;
- при рождении ребенка;
- при длительном и дорогостоящем лечении;
- в связи с юбилейными датами и профессиональными праздниками;

Материальная помощь выплачивается работникам при наличии финансирования или экономии средств из фонда оплаты труда.

6.3. Перечень социальных гарантий и компенсаций формируется исходя из финансовых возможностей Учреждения путем внесения изменений в настоящий коллективный договор по решению Общего собрания работников Учреждения.

6.4. Предоставление необходимой документации для организации отдыха и оздоровления детей работников в летний период.

6.5. Выплаты производятся из имеющейся экономии средств фонда оплаты труда.

6.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, приоритет в приеме на работу предоставляется работникам, добросовестно работавшим в нем, ранее уволенным из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6.7. В целях развития профессионализма профессиональной подготовки и переподготовки кадров работодатель обязуется:

6.7.1. Формировать пакет документов и систематически направлять работников для прохождения повышения квалификации, профессиональной переподготовки, получения профессионального образования в сроки, установленные законодательством РФ.

6.7.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам в соответствии с нормами ТК РФ (ст. 173-176 ТК РФ) при получении ими профессионального и дополнительного образования, соответствующего уровню необходимой квалификации по должности, в которой трудоустроен или желает трудоустроиться работник Учреждения.

6.7.3. Развивать и способствовать упрочению сотрудничества с учреждениями профессионального образования, в том числе дополнительного.

6.8. Учреждение обязуется:

6.8.1. Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (ежегодных) медицинских осмотров (обследований, диспансеризаций) всех работников Учреждения.

6.8.2. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды, гарантируя тем самым социальные выплаты работникам Учреждения.

6.9. Учреждение обязуется:

6.9.1. Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров

7.1.Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (далее – КТС) и судами.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если Работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем.

7.2.КТС образуются из равного числа представителей Работников и Работодателя.

Представители Работодателя в КТС назначаются приказом Работодателя.

Представители Работников в КТС делегируются Профсоюзом (при наличии) или другим представительным коллегиальным органом работников, с последующим утверждением на общем собрании Работников.

7.3.КТС избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря КТС.

7.4.В соответствии с ТК РФ Работодателем по согласованию с Профсоюзом (при наличии) или другим представительным коллегиальным органом работников утверждается Положение о КТС.

7.5.Организационно -техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется Работодателем.

7.6.Рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

8.Охрана труда

8.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:

8.1.1. Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения с учётом мнения трудового коллектива (ст. 189 ТК РФ).

8.1.2. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8.1.3. Организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

8.1.4. Обеспечить прохождение инструктажа по охране труда;

8.1.5. Ежегодно разрабатывать и утверждать соглашение мероприятий по охране труда для работников с учётом мнения уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

8.1.6. Выделять на мероприятия по охране труда финансовые средства, предусмотренные планом;

8.1.7. Проводить специальную оценку условий труда;

8.1.8. Обеспечить и организовать, обучение работников ответственных за охрану труда с получением соответствующего документа;

8.1.9. Проводить инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, на начало года (спортивного сезона);

8.1.10. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществление технологических процессов, а также применяемых инструментов;

8.1.11. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

8.1.12. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

8.1.13. Организовывать расследование и учёт в установленном ТК РФ, другими ФЗ и иными нормативно-правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.1.14. Образовать комиссию по расследованию причин травмы и оформление акта формы Н-1 по каждому несчастному случаю в Учреждении;

8.1.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда и противопожарной безопасности.

8.1.16. Обеспечить гарантии права работника на охрану труда, предусмотренные Федеральным Законом «Об основах охраны труда в РФ», Трудовым кодексом РФ и Законодательством Алтайского края об охране труда в Алтайском крае.

8.2. Стороны договорились что:

В случаях невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате которых создаётся реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний в праве отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и представительный орган работников.

Отказ от работы после предупреждения работодателя не влечет за собой ответственность работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

8.3. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

8.3.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

8.3.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с

государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

8.3.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

8.3.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

8.3.5. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов РФ.

8.3.6. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

8.3.7. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.3.8. Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.

8.3.9. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

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

8.3.11. Незамедлительно выполнять требования трудового коллектива об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

8.3.12. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.3.13. Рассматривать на паритетных началах споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

8.3.14. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

8.3.15. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, проходящих спортивную подготовку, установить индивидуальные режимы труда, если имеется такая возможность.

8.3.16. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.3.17. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.3.18. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 216.1 ТК РФ).

8.3.19. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.3.20. Работодатель по установленным нормам оборудует санитарно-бытовые помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки работников.

9. Контроль за выполнением принятых обязательств

Стороны договорились о том, что:

9. Совет трудового коллектива обязуется:

9.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменением норм труда (тарификации), охраной труда и т.д.

9.2. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.3. Представлять и защищать трудовые права работников учреждения в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.4. Участвовать в работе комиссий учреждения по распределению фондов стимулирования, тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

9.5. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

9.6. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

9.7. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.8. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.9. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.10. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

10. Заключительные положения

10.1. Стороны, подписавшие договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

10.2. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 3 (трех) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

10.3. Настоящий договор заключен на 3 (трех) – летний срок и действует с момента подписания коллективного договора.

10.4. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

10.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ. Совет трудового коллектива в целях контроля выполнения коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и представителей, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её, при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

10.6. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся один раз в год в январе на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и представительного органа работников.

10.7. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленным Федеральными законами.

10.8. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

10.9. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работником и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в Учреждении.

10.10. Требования трудового коллектива к работодателю формируются и утверждаются на общем собрании работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии ст.383 ТК РФ.

**Запрос о предоставлении государственной услуги
по уведомительной регистрации коллективных договоров**

Я, Морозов Дмитрий Николаевич, являющийся директором Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва №3»

(Ф.И.О. представителя, полное наименование, правовой статус юридического лица – для юридического лица;
Ф.И.О. (последнее - при наличии) индивидуального предпринимателя)

прошу предоставить государственную услугу по уведомительной регистрации коллективного договора

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва №3»

наименование работодателя, структурного подразделения, в котором заключен коллективный договор)

Юридический адрес: 656053, г.Барнаул, ул.Воронежская, дом 2

(для юридического лица)

Адрес (место нахождения): 656053, г.Барнаул, ул.Воронежская, дом 2

(для юридического лица или индивидуального предпринимателя)

Адрес регистрации по месту жительства/пребывания (нужное подчеркнуть): _____

(для индивидуального предпринимателя)

Номер контактного телефона: 83852 655142 факс: (для юридического лица)

Адрес электронной почты (при наличии): spshkul_3@mail.ru

Дата: «__» _____ 20__ г

. Директор
должность

Д.Н.Морозов
фамилия, инициалы,

подпись работодателя
(его представителя)