

Директор (наименование должности единого исполнительного органа) МБУ ДО ДЮСШ «Юность» (наименование организации) Козлов А.С. (Ф.И.О., подпись) « 01 » 03 20 22 год	Председатель общего собрания работников (наименование представительного органа работников) МБУ ДО ДЮСШ «Юность» (наименование организации) Дуброва С.А. (Ф.И.О., подпись) « 01 » 03 20 22 год
--	---

Коллективный договор
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
Аксайского района детско-юношеской спортивной школы «Юность»
с 10.01.2022г. по 09.01.2025г.

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

Регистрационный № 17692/22-1064
от 27.07.2022

г. Аксай
2022

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ.

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

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

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

1.4. Коллективный договор принимается на общем собрании трудового коллектива.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- работники организации в лице их представителя - председателя представительного органа работников Дуброва С.А. ;
(Ф.И.О. председателя представительного органа работников)

- работодатель в лице его представителя - Директора Козлова А.С. .
(наименование должности, Ф.И.О. директора организации)

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

1.6. Работодатель признает представительный орган работников единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросы оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива, разрешения трудовых споров и обязуется соблюдать условия данного договора, выполнять его положения.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от того, являются ли они членами представительного органа работников. Настоящий коллективный договор распространяется на работников филиалов и других обособленных структурных подразделений организации в случае их согласия, выраженного решениями собраний трудовых коллективов. Возможно принятие филиалами и другими обособленными структурными подразделениями своих коллективных договоров. Ответственность за выполнение заключенных в филиалах и других обособленных структурных подразделениях (в рамках их компетенции) коллективных договоров несут руководитель и представительный орган данного структурного подразделения.

1.8. Коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня подписания доводится работодателем до сведения всех работников организации.
(указать срок)

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

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

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

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

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

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

1.14. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

(указать срок)

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

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

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

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

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

1.22. Перечень локальных нормативных актов, разработанных на основании ТК РФ, Постановления Администрации Аксайского района от 27.05.2016 № 224 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Аксайского района», содержащих нормы трудового права, принятых с учетом мотивированного мнения представительного органа работников:

1) Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Аксайского района детско-юношеская спортивная школа «Юность», утвержденные приказом от 30.12.2021г. № 59-О;

2) Соглашение по охране труда Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Аксайского района детско-юношеская спортивная школа «Юность» на 2022г.

3) Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Аксайского района детско-юношеская спортивная школа «Юность», утвержденное приказом от 30.12.2021г. №58-О

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

- по согласованию представительного органа работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 Трудового кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.24. Работодатель обеспечивает своевременное выполнение обязательств по коллективному договору, по мере необходимости, 1 (один) раз в год информирует представительный орган работников о ходе их исполнения, отчитывается о выполнении коллективного договора за год на общем собрании работников.

1.25. Представительный орган работников осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных коллективным договором обязательств, заслушивает информацию работодателя о выполнении коллективного договора, отчитывается о выполнении договора за год на общем собрании работников. В случае необходимости ставит перед руководителями соответствующих структурных подразделений вопросы о привлечении к

ответственности работников, не выполняющих обязательств по коллективному договору, проявляющих бюрократизм, допускающих волокиту, нарушающих трудовое законодательство.

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

1.27. Работники МБУ ДО ДЮСШ «Юность» обязуется выполнять все обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, заслушивает отчет работодателя и представительного органа работников о ходе выполнения коллективного договора, ставит в случае необходимости вопросы о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих обязательств по коллективному договору.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

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

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

2.1. Работодатель обязуется:

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

2.1.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения государственного задания;

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

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

2.1.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям у работодателя, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются приложением к коллективному договору, трудовым договором. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с представительным органом работников;

2.1.6. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания трудящихся и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.1.7. предоставлять представительному органу работников информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

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

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

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

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

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

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

2.1.14. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой, не требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором;

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

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

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

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

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

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

2.1.21. обеспечивать эффективную и устойчивую работу учреждения;

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

2.1.23. письменно уведомлять работников о предстоящем расторжении индивидуального трудового договора в случае сокращения численности или штата работников не менее чем за два месяца;

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

2.1.25. издавать приказы об оплате в случаях привлечения работников к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни;

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

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

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

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

2.1.30. представлять интересы трудового коллектива перед государственными, хозяйственными и общественными организациями;

2.2. Работодатель имеет право:

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

2.2.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

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

2.2.6. проводить мероприятия по определению степени соответствия качественных характеристик работников требованиям, предъявляемым организацией к занимаемым должностям, определения служебной перспективы работников:

для педагогических работников, не чаще, чем один раз в 5 (пять) лет.

административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, не чаще, чем один раз в 3 (три) года

уведомляя работников о предстоящей оценке знаний не менее, чем за 1 (один) месяц.

2.2.7. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

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

2.3. Работники обязуются:

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

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

2.3.3. способствовать повышению эффективности работы учреждения, использовать передовой опыт коллег;

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

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

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

2.3.7. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих работу учреждения (авария), и немедленно сообщать о случившемся работодателю, представителю работодателя;

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

2.3.9. эффективно использовать машины и другое оборудование, бережно относиться к инструментам и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.3.10. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации;

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

2.3.12. полностью использовать рабочее время для производительного и качественного труда;

2.3.13. своим добросовестным отношением к труду способствовать выполнению государственного задания.

2.4. Работники имеют право на:

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

2.4.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.16. ознакомление с содержанием коллективного договора.

2.5. Представительный орган работников обязуется:

2.5.1. способствовать устойчивой деятельности МБУ ДО ДЮСШ «Юность» присущими представительному органу методами, в том числе развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов учреждения;

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

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

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

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

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

2.5.7. рассматривать в течение 7 (семи) дней ходатайство о расторжении индивидуального трудового договора по инициативе работодателя с работниками – членами представительного органа. Как минимум, выражать свое мнение при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и в суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

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

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

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

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

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

2.5.13. добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников;

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

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

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

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

2.6. Представительный орган работников имеет право:

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

2.6.2 по реорганизации и ликвидации работодателя;

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

2.6.4 профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

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

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

2.6.7 свободно распространять информацию о своей деятельности;

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

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

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

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

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

3.3. Трудовые договоры с работниками разрабатываются сотрудником, в чьи должностные обязанности входит ведение вопросов кадрового делопроизводства.

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

3.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

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

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

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

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организации;

с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

3.8. В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника;

идентификационный номер налогоплательщика работодателя;

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

льготы и компенсации;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.18. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника

в письменной форме не позднее, чем за 2 (два) месяца.

3.19. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Работодатель обязан предлагать вакансии в других местностях.

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

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

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

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

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

- сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;
- упреждающую переподготовку высвобождаемых работников за счет средств работодателя;
- внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;
- увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя, и через центр занятости;

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

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

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

4.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представительному органу работников не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

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

4.6. Увольнение членов представительного органа работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата производится с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

4.9. С целью использования резервов внутри учреждения, для сохранения рабочих мест, работодатель с учетом условий и возможностей:

- ограничивает проведение работ в выходные и праздничные дни;
- ограничивает или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- приостанавливает найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- выявляет возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

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

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

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

- беременных женщин, за исключением случаев ликвидации учреждения (ст. 261 ТК РФ).

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

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

4.14. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации:

при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное

пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства в течение 2 (двух) месяцев со дня увольнения.

4.15. При отсутствии собственных средств работодатель заключает договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам на время приостановки работы учреждения.

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

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

4.18. Массовый перевод работников на работу в режиме неполной занятости в связи с ухудшением по объективным причинам финансово-экономического положения подразделений может осуществляться при условии уведомления представительного органа работников за 2 (два) месяца.

4.19. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения представительного органа работников.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

5.1. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в 3 (три) года

5.2.3. Организовать обучение работников новым профессиям, как с отрывом, так и без отрыва от производства на основе договоров, заключаемых с учебными заведениями.

5.2.4. 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 в коллективном договоре для лиц, направляемых в служебные командировки.

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

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 (сорок) календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 (пятьдесят) календарных дней, при освоении основных образовательных программ профессионального образования в сокращенные сроки на

втором курсе - 50 (пятьдесят) календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 (четыре) месяца(ев);

- сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 (один) месяц.

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

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

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

- для прохождения промежуточной аттестации - не менее 15 (пятнадцать) календарных дней в учебном году;

- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 (четыре) месяца;

- для сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 (один) месяц.

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

5.2.10. В соответствии с Положением об аттестации работников проводить постоянную работу по аттестации кадров.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

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

Для педагогических работников МБУ ДО ДЮСШ «Юность» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

6.2. Для административно-управленческого состава устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, а для тренерско-преподавательского состава – согласно расписанию учебно-тренировочных занятий.

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

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

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

6.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 (один) час.

6.7. К работе в ночное время не допускаются:

беременные женщины;

работники, не достигшие возраста восемнадцати лет;

женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

инвалиды;

работники, имеющие детей-инвалидов;

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

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

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

при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям учреждения 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;

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;

для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

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

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

при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

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

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

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

6.12. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня, утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

6.13. Графики сменности доводятся до сведения работников за 1 (один) месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников.

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

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

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

7. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

7.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут, который в рабочее время не включается.

7.2. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с 12:00 до 13:00

7.3. Общим выходным днем для административно-управленческого состава считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу. Для тренерско-преподавательского состава – выходные дни по расписанию учебно-тренировочных занятий.

7.4. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) и 42 (сорок два) календарных дня.

7.5. 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 (четырнадцати) календарных дней.

7.6. Работающим инвалидам I, II, III группы ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 30 (тридцать) календарных дней и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

7.7. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 (шести) месяцев непрерывной работы в организации.

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

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

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

гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

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

7.11. Не допускается отзыв из отпуска следующих работников:

беременных женщин;

работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников, за 2 (две) недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ) в порядке, установленном п. 11.6 – 11.9 коллективного договора для принятия локальных нормативных актов.

7.13. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись за 2 (две) недели до его начала.

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

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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

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

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

7.17. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем это предусмотрено п. 7.13 коллективного договора, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

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

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

7.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствии заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

7.22. Работодатель должен производить полный расчет и выплату отпускных за не менее, чем за 3 дня до ухода работника в отпуск.

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

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 (семь) календарных дней.

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

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

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

8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

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

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации.

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

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

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

8.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

8.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем в Учетной политике учреждения, либо с использованием автоматизированной системы ведения бухгалтерского учета 1С: Бухгалтерия.

8.6. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме до 06 и 21 числа текущего месяца включительно.

8.7. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на его расчетный счет в банке. Статьей 136 ТК РФ предусмотрено право работника заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 (пятнадцать) календарных дней до дня выплаты заработной платы.

8.8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

8.9. Оплата труда работников во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

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

8.11. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

8.12. Согласно ст. 142 ТК РФ за работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок.

8.13. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

8.14. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации не менее чем в двойном размере. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной

дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (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 оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, 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. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

8.15. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере среднечасовой ставки заработной платы в соответствующем календарном году за каждый час сверхурочной работы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

8.18. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязуется выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной

компенсации) в размере $\frac{1}{150}$ действующей в это время ключевой ставки рефинансирования ЦБ РФ.

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

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

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

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

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

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

8.23. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, в соответствии со ст.159 ТК РФ принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

8.24. О введении новых норм труда работники должны быть извещены за 2 (два) месяца.

8.25. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

8.26. Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

предоставить рабочие места в организации беременным женщинам, нуждающимся в переводе на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов;

запретить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

9.2.11. Обеспечить условия труда молодежи, и в том числе:

по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

9.2.12. Проводить систематическую работу по укреплению здоровья работников, снижению заболеваемости и срокам временной утраты работоспособности.

9.2.13. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Организовывать консультации врачей-специалистов по просьбам работников.

9.2.14. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

9.2.15. Предоставлять бесплатно членам коллектива находящиеся в распоряжении учреждения спортивные сооружения и инвентарь для организации спортивно-оздоровительной работы.

9.2.16. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

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

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

9.3.1. Осуществлять контроль соблюдения законодательства о безопасности и охране труда.

9.3.2. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ

9.3.2. Принимать участие в расследовании несчастных случаев в организации.

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

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

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

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

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

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ.

10.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

при направлении в служебные командировки;

при исполнении государственных или общественных обязанностей;

при совмещении работы с обучением;

при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

в некоторых случаях прекращения трудового договора;

в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

в других случаях, определенных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

10.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей

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

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

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

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

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

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

10.5. Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, работодатель возмещает связанные со служебными поездками:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

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

иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

10.6. Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

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

10.7. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение

1 (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.

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

10.9. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

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

10.11. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

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

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

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

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

10.16. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества, работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств, и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

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

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

10.17.2. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

10.17.3. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы рабочей нагрузки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

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

10.17.5. 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.

10.17.6. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) каждые 3 (три) часа продолжительностью 30 минут каждый

10.17.7. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее 1 (одного) часа.

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

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

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

10.17.10. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 (трех) лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3 (трех) лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

10.17.11. Гарантии, предусмотренные п. 10.17.10. коллективного договора, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 (пяти) лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

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

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

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

10.17.15. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 (трех) лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет (ребенка-инвалида до 18 (восемнадцати) лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ).

10.17.16. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

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

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

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

10.21. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета 2 (два) рабочих дня за месяц работы.

10.22. Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета 2 (два) рабочих дня за каждый месяц работы.

10.23. При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

10.24. Работодатель обязуется:

10.24.1. В сфере трудовых отношений:

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

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

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

разработать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

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

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ.

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

11.2. Представительный орган работников имеет право:

осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получать информацию от руководителя и иных должностных лиц организации о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами представительного органа, по инициативе работодателя;

привлечение к сверхурочным работам;

разделение рабочего времени на части;

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

очередность предоставления отпусков;

установление заработной платы;

применение систем нормирования труда;

массовые увольнения;

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

создание комиссий по охране труда;

составление графиков сменности;

утверждение формы расчетного листка;

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и(или) опасные и иные особые условия труда;

размеры повышенной заработной платы за работу в ночное время;

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

установление сроков выплаты заработной платы работникам.

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

11.7. Представительный орган работников в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

11.8. В случае если мотивированное мнение представительного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение 3 (трех) дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с представительным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

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

11.10. Работодатель предоставляет представительному органу для его деятельности в бесплатное пользование необходимые помещения и осуществляет их ремонт; предоставляет мебель и оборудование, телефоны, транспорт, вычислительную и множительную технику, а также возможность пользования почтой, телексной, факсимильной и др. связью, в том числе Интернет, через соответствующие службы организации в установленном порядке; обеспечивает охрану и уборку помещения. Работодатель предоставляет представительному органу работников возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

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

11.12. Члены представительного органа включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации работников, охране труда и других.

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

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

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

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

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

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

11.17. Работодатель обязуется информировать представительный орган работников обо всех изменениях экономических, финансовых, структурных, организационных, если они могут привести

к нарушению реализации настоящего договора, не позже, чем за 7 (семь) дней до их принятия, представлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации.

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

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

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

11.21. Представительный орган в течение 7 (семи) рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в срок, работодателем не учитывается.

11.22. В случае, если представительный орган работников выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение 3 (трех) рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в представительный орган работников проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. При восстановлении работника на работе работодатель обязан оплатить работнику вынужденный прогул.

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

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения представительного органа работников. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

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

12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ.

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

12.2. Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

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

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

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

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

обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

участие в разработке и принятии коллективных договоров;

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

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

реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

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

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

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

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

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

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

неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

в связи с отказом работодателя учесть мнение представительного органа работников при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права.

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

13. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

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

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

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

13.4. Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам _____ года _____ и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

13.5. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, состоящей из 4 (четырёх) человек, в состав которой входят по 2 (два) представителя от каждой стороны.

13.6. Комиссия наделяется следующими полномочиями и обязанностями:

готовит справочный материал по итогам выполнения коллективного договора;

осуществляет рассмотрение заявлений и жалоб работников о невыполнении сторонами

принятых обязательств и в течение 10 (десяти) дней информирует заявителя о принятом решении, либо о принимаемых мерах;

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

дает разъяснения по применению положений коллективного договора;

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

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

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

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

13.11. По требованию представительного органа работников работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту.

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

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

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

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

14.1. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

14.3. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 (семи) дней после его подписания.

14.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

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

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

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

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

14.8. При возникновении разногласий в период действия настоящего коллективного договора согласованное решение по спорным вопросам вырабатывается совместно работодателем и представительным органом работников. Решение оформляется протоколом и прилагается к коллективному договору.

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

14.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 (три) месяцев до окончания срока действия данного коллективного договора.

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

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

14.13. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

(со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором)

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