

От работодателя:
Директор
МБУ «Гребной канал «Дон»



/Н.В. Зубченко/

М.П.

« 17 » 06 2022г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ «Гребной канал «Дон»

/  /Е.А. Котченко/

« 17 » 06 2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
«Спортивная школа г. Ростова-на-Дону «Гребной канал «Дон»
ИНН 6163005373

с 20.06.2022 по 19.06.2025

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

Регистрационный № 17947/22-1318
от 24.06.2022

Предыдущий коллективный договор
действовал по 2020 год

г. Ростов-на-Дону

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа г. Ростова-на-Дону «Гребной канал «Дон» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения в лице их представителя, уполномоченного представлять интересы всех работников учреждения в социальном партнерстве на локальном уровне (далее – представитель работников);
- работодатель в лице его законного представителя – директора.

1.4. Работники вправе объединиться и создать первичную профсоюзную организацию в соответствии с действующим законодательством. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

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

1.6. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения каждого работника Учреждения в течение 3 дней после его подписания. Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения и расторжения трудового договора с директором Учреждения.

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

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

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Пересмотр положений коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств по настоящему коллективному договору.

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение представителя работников:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) положения, устанавливающие систему оплаты труда: - Положение об оплате труда работников учреждения; - Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения; - Положение об установлении выплат компенсационного характера работникам Учреждения; - Положение о премировании работников Учреждения; - Положение об оказании материальной помощи работникам Учреждения; - Положение о статусе молодого специалиста; - Положение об установлении выплат за качество выполняемых работ;

3) соглашение по охране труда;

4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

6) правила и инструкции по охране труда для работников;

7) иные локальные нормативные акты в соответствии с действующим законодательством.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через представителя работников:

- учет мнения представителя работников;

- консультации с работодателем и получение от него информации 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 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

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

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы в соответствии с действующим законодательством.

1.17. Стороны обязуются соблюдать общие принципы профессиональной служебной этики, этические нормы и правила служебного поведения и другие положения, установленные принятым в Учреждении Кодексом этики и служебного поведения.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения, а также не может ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями и действующим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе:

- режим и продолжительность рабочего времени;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению обеих сторон и в письменной форме. В случаях и порядке, установленных ТК РФ, допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя.

2.5. Объем тренировочной нагрузки (для тренеров и старших тренеров) устанавливается в трудовом договоре, исходя из:

- количества часов необходимых занятий в соответствии с федеральным стандартом (при наличии) и программой спортивной подготовки;
- действующего Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;
- постановлений и распоряжений Администрации города Ростова-на-Дону, регламентирующих нормы трудового права в отраслевых положениях об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Ростова-на-Дону;
- утвержденного руководителем учреждения тренировочного плана, расписания занятий;
- требований программы по виду спорта;
- обеспеченности кадрами;
- других конкретных условий с учетом мнения представителя работников.

Верхний предел объема тренировочной нагрузки в неделю тренерскому составу в Учреждении не установлен.

Объем тренировочной нагрузки тренерскому составу оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен по дополнительному соглашению к трудовому договору, заключенному между работником и работодателем.

2.5.1. Решение о возможности ведения работником тренерского состава внешнего или внутреннего совместительства и (или) совмещения принимается руководителем Учреждения.

При этом объем тренировочной нагрузки работника в условиях совместительства (в т.ч. по срочному трудовому договору) или совмещения, т.е. помимо основной работы, определяется директором Учреждения или заместителем руководителя по направлению деятельности с учетом мнения представителя работников.

2.5.2. Объем тренировочной нагрузки работника тренерского состава в новом году, для которого работа в учреждении является основной, как правило, сохраняется неизменной.

Вместе с тем, тренировочная нагрузка, определенная на текущий год, не может являться основанием для нарушения преемственности системы многолетней спортивной подготовки воспитанников его групп (движение контингента по этапам спортивной подготовки сообразно результативности в виде спорта).

2.6. В течение года объем тренировочной нагрузки, установленный работнику тренерского состава при тарификации, а также, на последующий год не может быть уменьшен или увеличен односторонне, т.е. по инициативе работодателя или работника.

Исключением являются случаи, оговоренные в п.2.9 настоящего коллективного договора.

2.7. Тренерская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, или ведущих педагогическую, тренерскую работу в других образовательных или спортивных учреждениях, или работникам предприятий, организаций (включая работников органов управления спорта и физической культуры, образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если тренеры, для которых работа в учреждении является основным местом работы, обеспечены тренерской работой в объеме, соответствующем нормы часов за ставку заработной платы.

2.8. Тренировочная нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им трехлетнего возраста, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими работниками тренерского состава Учреждения.

2.9. Уменьшение или увеличение объема тренировочной нагрузки работнику в течение года по сравнению с тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Учреждения, возможны:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя без согласия работника в случаях:

- уменьшения количества часов по планам спортивной подготовки и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объема тренировочной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника учреждения;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении в той же местности на срок до одного месяца;

- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту тренировочную нагрузку;

- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения трехлетнего возраста или после окончания этого отпуска.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора с работником допускается, как правило, в связи с изменениями организационных или технических условий труда (изменение объема необходимой работы, изменение числа групп или количества занимающихся, изменение количества часов работы по плану спортивной подготовки, а также изменение программ спортивной подготовки, федеральных стандартов, принятие нормативных правовых актов, в том числе муниципальных и ведомственных и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца.

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

2.11. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы, в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его (под роспись) с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, регулирующими его трудовую деятельность в Учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ. Порядок оформления прекращения трудового договора, осуществляется в соответствии со статьей 84.1. ТК РФ (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ). При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

3. Работодатель обязуется:

3.1. Уведомлять представительный орган (иного представителя) работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь

массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

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

3.2. Работникам, получившим уведомление по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности штата (п. 2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) представительного органа (иного представителя) работников (ст.82 ТК РФ).

3.4. Стороны договорились, что:

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

3.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представителя работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

4.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется по объективным причинам руководителем учреждения для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту

обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получившим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, расписанием тренировочных занятий, годовым календарным планом, графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемых на них уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, хозяйственного, вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для старших тренеров и тренеров Учреждения устанавливается особый режим работы в соответствии с расписанием тренировочных занятий. Продолжительность рабочего времени в неделю (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания) для старших тренеров, тренеров определяется утвержденными календарным планом спортивно-массовых мероприятий и индивидуальным планом подготовки в соответствии с тренировочной нагрузкой с учетом норм часов за ставку заработной платы и выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

5.4. Составление расписания тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени работников тренерского состава, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

Работникам тренерского состава, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Для медицинских работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю.

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

5.6. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труд устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

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

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

- беременной женщины – 35 часов в неделю;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет) - 35 часов в неделю;
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением - 35 часов в неделю.

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

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

5.11. 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.

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

Если по производственно-техническим и организационным причинам, в том числе в силу расписания тренировочных занятий, утвержденного директором, работник тренерского состава работает в свой выходной день или нерабочий праздничный день, то выходной день ему предоставляется в другой день недели.

5.13. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для соответствующих категорий работников: в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском работника тренерского состава, является рабочим временем.

В эти периоды работники тренерского состава привлекаются работодателем к тренерской, методической, воспитательной и организационной работе в пределах времени, не превышающего нормальную продолжительность их рабочего времени.

5.15. В каникулярное время методический, вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

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

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

5.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.19. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

5.20. 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.

5.21. 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.

5.22. На основании заявления работодатель предоставляет работнику дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 6 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 дней;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости – 10 дней;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 10 дней;
- работающим инвалидам – 10 дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – 2 дня;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до семи лет без отца – 2 дня;
- одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до семи лет без матери – 2 дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня.

Оплата указанных в п. 5.22. дополнительных отпусков осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.23. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и питания и устанавливает время для этого в правилах внутреннего трудового распорядка, которое не должно быть менее 30 минут.

5.24. Старшим тренерам и тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня в соответствии со статьей 348.10 ТК РФ. Данный дополнительный оплачиваемый отпуск может быть присоединен к основному ежегодному оплачиваемому отпуску.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

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

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

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

6.5. Работодателем устанавливается система оплаты труда работников в соответствии с постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 21.03.2017 № 215 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений (организаций) спортивной направленности, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту города Ростова-на-Дону».

6.6. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены

на соответствующие должности также, как лица, имеющие соответствующее профессиональное образование (кроме медицинских работников).

6.7. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

6.8. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и других работников учреждения, размеры ставок заработной платы устанавливаются согласно постановлению Администрации города Ростова-на-Дону от 21.03.2017 № 215 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений (организаций) спортивной направленности, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту города Ростова-на-Дону» и иным муниципальным нормативно-правовым актам.

6.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премирование работников и оказание материальной помощи работникам учреждения устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом требований действующего законодательства и постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 21.03.2017 №215 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений (организаций) спортивной направленности, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту города Ростова-на-Дону» и иных муниципальных нормативно-правовых актов.

6.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств учреждения, получаемых из муниципального бюджета.

6.11. В соответствии с ТК РФ условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.12. Заработная плата выплачивается в помещении бухгалтерии Учреждения бухгалтером (при наличии), кассиром (при наличии) или директором Учреждения, либо перечисляется на лицевые счета работников, открытые в банках Российской Федерации. Работник вправе 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.13. Выплата заработной платы работнику производится ежемесячно не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: ежемесячно 5-го числа текущего месяца, выплачивается заработная плата за вторую половину предыдущего месяца и 20-го числа текущего месяца производится выплата аванса за текущий месяц. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

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.

6.14. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.15. Изменение условий оплаты труда может производиться в случаях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 21.03.2017 № 215 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений (организаций) спортивной направленности, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту города Ростова-на-Дону», иными муниципальными нормативно-правовым актам и локальными актами учреждения.

6.16. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка, не полученной заработной платы.

6.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

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

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включают доплаты:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

- выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса РФ и Постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;

- повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

6.19. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Работодатель производит индексацию заработной платы в

порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.20. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Вышеуказанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

6.21. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. В соответствии со статьей 236 ТК РФ, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Согласно статье 142 Трудового кодекса Российской Федерации за работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок.

6.22. Нормы часов тренерской работы за ставку заработной платы (должностной оклад) и нормы оплаты определяются постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 21.03.2017 № 215 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений (организаций) спортивной направленности, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту города Ростова-на-Дону», и иными муниципальными нормативно-правовыми актами.

6.23. Продолжительность одного занятия в группах, предельные объемы недельной тренерской нагрузки устанавливаются в соответствии с федеральными стандартами и требованиями спортивной подготовки,

программами спортивной подготовки, в соответствии с муниципальным заданием, с обеспеченностью кадрами, в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами, а также локальными актами Учреждения.

6.24. Оплата труда работников тренерского состава осуществляется в соответствии с установленной им тренерской нагрузкой.

6.25. Продолжительность рабочего времени работников спортивной подготовки (тренеров, старших тренеров), оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку 1 спортсмена, регулируется в зависимости от максимального количества часов тренировочной работы в неделю, установленного для каждого занимающегося по видам спорта, периодов и задач его подготовки, возможного объединения занимающихся в группы и т.д.

6.26. Изменение объема тренировочной нагрузки, изменение размера заработной платы допускаются по соглашению сторон либо в одностороннем порядке по инициативе работодателя с уведомлением работника об этом не позднее, чем за 2 месяца.

6.27. Объем тренировочной нагрузки тренерскому составу Учреждения устанавливается исходя из количества часов по федеральному стандарту, программам спортивной подготовки, годовому плану, расписанию занятий, обеспеченности кадрами, муниципального задания, других конкретных условий в Учреждении.

Объем тренировочной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия в пределах максимальной продолжительности рабочего времени в неделю.

6.28. Верхний предел объема тренерской нагрузки, который может быть определен тренерскому составу в Учреждении, не установлен.

6.29. Учет фактически отработанного времени работниками Учреждения ведется в таблице учета рабочего времени, который может вестись как на бумажном носителе, так и в электронном виде. При ведении таблицы учета рабочего времени в электронном виде, по истечению учетного периода времени (неделя, месяц, квартал, год) табель распечатывается в бумажном виде. Табель учета рабочего времени на бумажном носителе заверяется подписью лица, ответственного за ведение учета рабочего времени в соответствии с должностными обязанностями.

6.30. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ.

7.2. Помимо общих гарантий и компенсаций, работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8. ОХРАНА ТРУДА

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

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

8.2.1. Утвердить по согласованию с представительным органом работников план мероприятий по охране труда, предусмотрев мероприятия по:

- а) улучшению условий и охраны труда женщин и подростков;
- б) санитарно-бытовому обеспечению.

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

8.2.3. Провести в организации процедуру специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

- 1) ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- 2) получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- 3) изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 4) изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 5) изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 6) произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами

которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;

7) наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

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

8.2.5. Проводить со всеми поступающими на работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда.

8.2.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.2.7. Обеспечивать работников моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессией и должностей. Оборудовать по установленным нормам санитарно-бытовые помещения; иметь аптечку, укомплектованную набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

8.2.8. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

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

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

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

8.2.13. Обеспечить условия и охрану труда женщин, и в том числе: запретить применение труда беременных женщин на работах в ночное время; ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

8.2.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) представителя работников (ст.212 ТК РФ).

- 8.2.15. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.2.16. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должен входить представитель работников.
- 8.2.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 8.2.18. Обеспечивать участие членов представительного органа работников в расследовании несчастных случаев, происшедших в организации, предоставлять информацию в представительный орган работников о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.
- 8.2.19. 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.
- 8.2.20. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.
- 8.2.21. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 8.3. Для обеспечения безопасности и здоровых условий труда работников представительный орган работников обязуется:
- 8.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о безопасности и охране труда.
- 8.3.2. Принимать участие в расследовании несчастных случаев во время работы.
- 8.3.3. Проводить проверки состояния безопасности и охраны труда, выполнения мероприятий по его улучшению.
- 8.3.4. Участвовать в проверках своевременности удовлетворения требований по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работников, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 8.3.5. Вносить предложения по устранению выявленных нарушений и добиваться их устранения.
- 8.3.6. При наличии ситуации угрозы здоровью или жизни работников вносить предложения о приостановке в установленном порядке работ и добиваться их приостановки до устранения угрозы.
- 8.3.7. Избрать в представительном органе общественного инспектора по охране труда.
- 8.3.8. Тесно сотрудничать с работодателем и его представителями в деле сохранения здоровья работников организации, обеспечения безопасности труда, улучшения его условий.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

9.1. 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.

9.2. Стороны договорились о том, что:

9.2.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2.2. Профсоюз (или иной представитель работников) осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.2.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профсоюза (иного представителя работников) в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профсоюза.

9.2.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.2.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления (в случае образования работниками профсоюза).

В случае если работник уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.2.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза (иного представителя работников) на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.2.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пункта 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.2.9. Работодатель предоставляет профсоюзу (иному представителю работников) необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.2.10. Члены профсоюза (иной представитель работников) включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации (оценки) рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.2.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;

- привлечение к сверхурочным работам;

- разделение рабочего времени на части;

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;

- очередность предоставления отпусков;

- принятие локальных актов о системе заработной платы;

- применение систем нормирования труда;

- массовые увольнения;

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

- создание комиссий по охране труда;

- составление графика сменности;

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

- размеры повышения заработной платы в ночное время;

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

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

- установление сроков выплаты заработной платы работникам;

и другие вопросы.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

10. Профсоюз (иной представитель работников) обязуется:

10.1. Защищать и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили представлять их интересы.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Работодатель, работники и их представители должны совместно выработать меры защиты персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.13. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации (оценки) рабочих мест, охрана труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

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

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Стороны договорились, что:

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

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

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

11.1.4. Рассматриваются в 15-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

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

11.1.8. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

11.1.9. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок до 3 лет.

11.1.10. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 лет.

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