

Утверждаю:  
Директор МУ СП №1 ТМР  
Н.А. Шелухина *NS*  
«25» *август* 2022 год

Председатель Совета  
трудового коллектива  
протокол № *19*  
Ю. В. Базукевич  
«25» *авг* 2022 год

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### Муниципального учреждения спортивная школа №1 Тутаевского муниципального района

ДЕПАРТАМЕНТ  
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ ТУТАЕВСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

*Муниципальный коллективный договор  
спортивной школы №1 ТМР  
Тутаевского муниципального района  
заключен между администрацией ТМР за  
№4 от 26.04.2022.*

*зам. нач отдела по  
работе с ветеранами,  
инвалидами и семьями  
воинов ТМР*



*Шарова А.С.*

Адрес: 152303, Ярославская область,  
г. Тутаев, ул. Комсомольская, 117

ИНН 7611008905  
КПП 761101001

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении спортивной школе №1 Тутаевского муниципального района (далее - Организация (Учреждение)) и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей на период с «1» мая 2022 года по «01» мая 2025 года.

Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), «Отраслевым Соглашением по организациям Министерства спорта Российской Федерации» (далее - Отраслевое соглашение), Федеральными законами: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996 г., «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» № 329-ФЗ от 04.12.2007 г., иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального учреждения спортивная школа №1 Тутаевского муниципального района (далее - Организация (Учреждение)) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию наиболее благоприятных условий труда.

Сторонами настоящего Договора являются:

с одной стороны - работодатель в лице директора Организации;

с другой стороны - работники Организации, представленные выборным Советом трудового коллектива, в лице председателя Совета трудового коллектива Организации.

Стороны, заключившие Договор, признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его выполнять.

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Организации.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, обучения и повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий труда, охраны труда и техники безопасности, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами и действующим законодательством Российской Федерации.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками Организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

Во исполнение настоящего Договора в Организации принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Советом трудового коллектива Организации. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством и Договором, не подлежат применению. В таких случаях применяется трудовое законодательство Российской Федерации, Отраслевое соглашение, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права и настоящего Договора (ст. 8 ТК РФ).

Настоящий Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Организации, Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

В течение срока действия Договора, Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения по соглашению Сторон, а также в связи с изменением действующего законодательства в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Работодатель обязуется ознакомить с Договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного Договора.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

Трудовые отношения при поступлении на работу в Организацию оформляются путем заключения письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в соответствии со ст.58 ТК РФ.

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.

Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего (трудового) распорядка и локальными актами, действующими в Организации, регламентирующими трудовые отношения, а также - в соответствии с порядком, установленным ст. 348.2 ТК РФ.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников при возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель в письменной форме сообщает об этом Совету трудового коллектива организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения процедуры по сокращению численности или штата работников.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и Совету трудового коллектива информацию о возможном массовом увольнении.

При сокращении численности или штата работников Организации, преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда, предоставляется работникам:

- одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста;
- отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста без матери.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1, п.2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Работодатель обязуется выплачивать работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности (п.3 статьи 81 ТК РФ); призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п.1 статьи 83 ТК РФ); а также в других случаях предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования.

**Работодатель обязуется:**

а) Проводить работу по подготовке и повышению квалификации работников Организации. Количество обучаемых работников по новой профессиональной подготовке, повышению квалификации, обучению второй профессии, определяется заявками от структурных подразделений Организации.

б) Оперативно организовывать обучение работников в связи с производственной необходимостью, а также проведением лицензирования и аккредитацией отдельных направлений образовательной и иной деятельности Организации.

в) Переводить работников на более высокий разряд и присваивать необходимую квалификацию через квалификационную и аттестационную комиссию Организации и профильные Учебные комбинаты, на основании получения работниками соответствующих документов установленного образца, подтверждающих окончание ими учебного учреждения.

г) Проводить совместные мероприятия, способствующие повышению культуры производства и квалификации работников Организации.

Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами и тренерами-преподавателями, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами учебно-тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд.

#### **Особенности регулирования трудовых отношений спортсменов и тренеров:**

Работодатель обязан по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций направлять спортсменов, тренеров или тренеров-преподавателей с их письменного согласия в спортивные сборные команды Российской Федерации для участия в учебно-тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд.

На время отсутствия спортсмена, тренера или тренера-преподавателя на рабочем месте в связи с проездом к месту расположения спортивной сборной команды Российской Федерации и обратно, а также в связи с участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды за спортсменом, тренером или тренером-преподавателем сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

Продолжительность ежедневной работы для спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, может устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной ч. 1 ст. 92 ТК РФ.

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

Режим рабочего времени и трудовой распорядок в Организации регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации и правилами внутреннего трудового распорядка.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в Организации устанавливается продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю, для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю. Используется суммированный учет рабочего времени, скользящий график выхода на работу.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива Организации (ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ).

Работодатель руководствуется трудовым законодательством Российской Федерации при организации сверхурочных работ. Сверхурочные работы применяются только в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с

письменного согласия работника (ст.99 ТК РФ). Во всех других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается лишь с письменного согласия работника и по согласованию с Советом трудового коллектива Организации.

К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч.2 ст.113 ТК РФ.

На работников, находящихся в служебной командировке, распространяется режим рабочего времени и отдыха в соответствии с трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

При выезде в командировку, а также в случае возвращения из нее в выходной или нерабочий праздничный день, работнику по возвращении из командировки предоставляется другой день отдыха.

В соответствии со ст. 153 ТК РФ, работодатель обязан оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

С письменного согласия работника, ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности осуществляется путем совмещения должностей.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

При пятидневной рабочей неделе, общими выходными днями работников являются: суббота и воскресенье. При сменном графике работы, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком выхода на работу, утвержденным Приказом по Организации.

Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни работников Организации допускается только с их письменного согласия по приказу работодателя, а в определенных случаях, и по согласованию с Советом трудового коллектива (ст. 113 ТК РФ).

Ежегодно, за 2 недели до начала календарного года, работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год (ст. 123 ТК РФ). График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись.

Работникам Организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114,115 ТК РФ). Спортсменам, тренерам, тренерам-преподавателям осуществляющим спортивную подготовку, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы продолжительностью 14 календарных дней (ст. 348.10 ТК РФ).

Особый характер работы тренера, тренера-преподавателя включает в себя:

- разъездной характер работы (участие в соревнованиях и сборах вне тренировочной базы занятий);
- разделение рабочего дня на части;
- психофизиологические перегрузки;
- многофункциональность работы (диспансеризация занимающихся, подготовка и проведение соревнований, показательных выступлений, судейская практика).

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 четырнадцати календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного 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 (ст. 125 ТК РФ).

Наряду с ежегодными оплачиваемыми отпусками по соглашению между работником и работодателем в связи с дополнительной работой, связанной с ненормированным рабочим днем предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск, сроком до 14 дней профильному заместителю директора (ст. 116 ТК РФ) при наличии экономии фонда заработной платы.

Наряду с ежегодными оплачиваемыми отпусками, устанавливаемыми работникам в соответствии со ст. 116, 117 ТК РФ, работникам также предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

по случаю заключения брака - 3 дня;

по случаю рождения ребенка (отцу) - 3-5 дней;

в связи со смертью близких родственников (родителей, одного из супругов, детей) - 3 дня;

1 сентября родителям, чьи дети идут в 1 класс - 1 день;

в случае переезда на новое место жительства - 3 дня;

Компенсация при увольнении за неиспользование дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных данным пунктом, не выплачивается.

Работодатель обязан предоставлять работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, - по их просьбе - использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время, а также - предоставлять - по их просьбе - дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, продолжительностью до 2-х недель.

Работодатель обязан предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Также, отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев по согласованию с работодателем (ст. 122 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Уволенным работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА**

Заработная плата каждого работника Организации является вознаграждением за труд и зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, условий выполняемой работы, и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

Заработная плата является совокупностью:

- базового должностного оклада;
- доплат и надбавок, стимулирующих качественный труд работника;
- выплат компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных);
- премий;
- иных поощрительных и социальных выплат.

Должностные оклады руководителей, специалистов, служащих и рабочих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью и квалификацией работника.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Организации системой оплаты труда.

Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст. 130, 134 ТК РФ).

Система оплаты труда работника устанавливается Договором, другими локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда в Организации, принимаются работодателем по согласованию с представительным органом работников.

Условия оплаты труда, определенные Договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 ТК РФ).

Выплата премий работникам регулируется Положением об установлении дополнительных выплат работникам МУ СШ №1 ТМР, утвержденным работодателем Организации, по согласованию с Советом Трудового коллектива Организации.

Руководящий состав Организации (заместители директора) премируются ежемесячно, ежеквартально и по итогам года, из фонда экономии заработной платы по согласованию с Советом трудового коллектива Организации.

При совмещении работником профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, работодателем производятся доплаты работнику. Конкретный размер доплаты определяется соглашением Сторон трудового договора.

Работодатель компенсирует повышенную интенсивность труда работников Организации, устанавливая им различные доплаты стимулирующего характера; оплачивает работу в ночное время, выходные и праздничные дни в соответствии с нормами

Заработная плата выплачивается: 29 числа – за первую половину месяца; окончательный расчет - 14 числа следующего за отчетным месяцем.

В случае совпадения установленного дня выплаты с выходным или праздничным днем, зарплата выплачивается накануне этих дней.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Пособие при временной нетрудоспособности выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы, работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях,

предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами.

Заработная плата работника Организации выплачивается в безналичном порядке, путем перечисления денег на именной расчетный счет работника.

С вновь принятым на работу работником, работодатель обязан заключить трудовой договор, учитывающий пункт настоящего Договора о выплате заработной платы в безналичном порядке.

Все расходы, связанные с открытием именного банковского расчетного счета работника для осуществления выплаты заработной платы, принимает на себя работодатель.

Оплата услуг по перечислению и выплате заработной платы работника осуществляется за счет средств работодателя. Стоимость указанных услуг не может рассматриваться как доход работника и не подлежит включению в состав совокупного облагаемого дохода работника.

## **5. ОХРАНА ТРУДА. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН**

Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В этих целях, в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда,

### **Работодатель обязуется:**

а) Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иным действующим законодательством Российской Федерации, а также локальными нормативными актами Организации.

б) Проводить поэтапную специальную оценку условий труда с участием представителей Совета трудового коллектива Организации.

в) Разрабатывать, по согласованию Советом трудового коллектива Организации, утверждать Правила и инструкции по охране труда

г) Обеспечить проведение всех видов инструктажей по охране труда и технике безопасности, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда

д) Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов Организации в сроки, установленные законодательством по охране труда.

е) Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ)

ж) Обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами.

Спецодежда, спецобувь, выдаваемые работникам бесплатно, являются собственностью Организации и должны быть возвращены Организации при увольнении или переводе работника на другую работу, где бесплатные спецодежда и спецобувь не предусмотрены.

Выдача новой спецодежды и спецобуви осуществляется по истечении сроков годности.

з) Обеспечивать работников на производствах, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с утвержденными нормами.

и) Совместно с Советом трудового коллектива Организации организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях Организации:

- создать условия для работы Совета трудового коллектива по охране труда и членов комиссии по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также обеспечить



освобождение их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения по охране труда;

- внедрять систему управления охраной труда, построенную на передовых международных и отечественных принципах;

к) Осуществлять обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические медицинские осмотры работников. Обеспечить полноправное участие Совета трудового коллектива Организации в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ).

л) Освобождать беременных женщин от работы с сохранением среднего заработка дня прохождения обязательного диспансерного обследования (ч.3 ст.254 ТК РФ).

м) Переводить беременных женщин, занятых на тяжелых участках производства, на более легкий труд в любое структурное подразделение Организации с сохранением среднего заработка по прежней работе.

#### **Совет трудового коллектива Организации обязуется:**

Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий охраны труда, безопасности на производстве.

Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условий работы на производстве.

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Совет трудового коллектива Организации вправе требовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

#### **Работник обязан:**

Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

Применять средства индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с правилами по охране труда.

Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию мерной помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ).

## **6. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

Организация несет материальную ответственность за вред, причиненный жизни и здоровью работников, увечьем, утратой профессиональной трудоспособности, либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей согласно нормам действующего законодательства Российской Федерации.

## **7. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

Стороны способствуют распространению опыта реализации корпоративных социальных программ, направленных на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику профессиональных заболеваний.

#### **Работодатель обязуется:**

Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников.

Вести коллективные переговоры, а так же заключать коллективные договоры в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации и иными

нормативно-правовыми актами Российской Федерации (ст.22 ТК РФ)

Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором

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

**Совет трудового коллектива Организации обязуется:**

Всемерно способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ)

Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию ничем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ)

Выражать мотивированное мнение Совета трудового коллектива Организации при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий, выполнения определяемых трудовым законодательством Российской Федерации и Отраслевым соглашением норм и требований по охране труда.

Вносить предложения работодателю по совершенствованию обязательств коллективного договора.

Осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда.

Принимать исчерпывающие меры по разъяснению работодателю и работникам необходимости и преимуществ их участия в реализации государственной программы добровольных пенсионных накоплений.

**Работники обязуются:**

Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч. 2 ст. 21 ТК РФ)

Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.

Содержать свое рабочее место, оборудование, (рабочий инвентарь) в чистоте и исправном состоянии, а так же соблюдать чистоту в отделе и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

**Работодатель имеет право:**

Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами Российской Федерации и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

Стимулировать участие работников в формировании накоплений на цели добровольного пенсионного страхования и негосударственного пенсионного обеспечения;

Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации;

Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим Договором порядке.

**Совет трудового коллектива Организации имеет право:**

Получать и заслушивать информацию работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- по реорганизации и ликвидации работодателя;
  - введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
  - профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
  - по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами Российской Федерации, учредительными документами работодателя, коллективным договором;
- Вносить по вышеперечисленным вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении;
- Оказывать консультативную, правовую, помощь работникам Организации.

**Работник имеет право:**

На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами Российской Федерации;

На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда;

Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для отдельных категорий работников), выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

Полную достоверную информацию об условиях труда и о требованиях охраны труда на рабочем месте;

Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов;

Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации;

Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации;

На формирование накоплений на цели добровольного пенсионного страхования и негосударственного пенсионного обеспечения.

Стороны предпринимают исчерпывающие меры по участию в развитии отраслевой системы негосударственного пенсионного обеспечения путём создания условий для заключения работниками договоров по обязательному пенсионному страхованию с негосударственным пенсионным фондом по согласованию с Советом трудового коллектива.

## **8. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

9.1. В Организации образуется комиссия по трудовым спорам (КТС) из представителей работников и представителей работодателя.

КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров за исключением споров, по которым ТК РФ и иными Федеральными Законами Российской Федерации установлен другой порядок их рассмотрения.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник, самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при посредственных переговорах с работодателем.

9.2. Представители работодателя в КТС назначаются приказом директора.

Представители работников делегируются Советом трудового коллектива с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников Организации.

КТС в Организации действует на основании Положения о комиссии по трудовым спорам Организации.

9.3. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего нрава. Заявление работника подлежит обязательной регистрации.

КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления.

9.4. Трудовой спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника.

КТС имеет право вызывать на заседания свидетелей, приглашать специалистов. По требованию КТС Работодатель (его представители) обязан в 3-х дневный срок представлять ей необходимые документы.

9.5. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих Работодателя.

На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью.

КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Копии решения КТС, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью КТС, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

9.6. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения КТС в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий Договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу с момента подписания его Сторонами и действует в течение всего срока.

Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Договора, стороны используют примирительные процедуры. В срок до трех рабочих дней после составления протокола разногласий, стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на настоящем Договоре.

Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляют Стороны подписавшие его, а также уполномоченные законодательством Российской Федерации соответствующие органы.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Договора на общем собрании работников Организации или на совместном заседании профсоюзного комитета Организации и работодателя. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие настоящий Договор.

За неисполнение настоящего Договора и нарушение его условий стороны Договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Настоящий Договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Организации, Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны должны подписать Договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ)

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (глава 61 ТК РФ), иными федеральными законами Российской Федерации.

Неотъемлемой частью настоящего Договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

Работодатель обязуется в течение 10 дней после подписания Договора довести его текст до всех работников Организации, знакомить вновь поступающих работников с ним при приеме на работу (ст. 50 ТК РФ)

#### **10.КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА**

Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами Договора и их представителями.

По требованию Совета трудового коллектива, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по Договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (ч. 2 п.2 ст.30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).