



Директор МБУ ДО
«СШОР «Олимпия»:

А. С. Пыхтин
01.03.2023г.

Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ ДО «СШОР «Олимпия»:

Т. В. Зайцева
01.03.2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва «Олимпия».
с 01.03.2023г. по 28.02.2026г.

Дата вступления в действие
Коллективного договора: 01.03.2023г.

Барнаул, 2023 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ
УСЗН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 64/ от 01-03-2023
123

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Олимпия» (далее – Учреждение), и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключён 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 настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного представителя – директора Артёма Сергеевича Пыхтина, действующего на основании Устава.

Работники в лице уполномоченного представителя – председателя первичной профсоюзной организации Учреждения Зайцевой Татьяны Владимировны.

1.4. Предмет Договора:

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

Раздел 2. Действие коллективного договора.

2.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

2.2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён Работодателем в течение десяти дней после его подписания. Представитель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

2.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

2.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников Учреждения.

2.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений

коллективного договора решаются сторонами.

2.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

Раздел 3. Трудовой договор

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

3.2. 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.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 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.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем тренировочной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное время от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст.60.1 ТК РФ).

3.6. При установлении тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, тренировочной нагрузки на новый учебно-тренировочный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность тренировки в группах. Объем учебно-тренировочной нагрузки, установленный тренерам-преподавателям в начале учебно-тренировочного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем тренировочном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебно-тренировочным планам и программам, сокращения количества групп.

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

3.8. Уменьшение или увеличение учебно-тренировочной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебно-тренировочного года по сравнению с учебно-тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только с согласия работника.

В случае временного увеличения объема учебно-тренировочной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника с дополнительной оплатой также с согласия работника.

3.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении

трудового договора с работником ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, правилами техники безопасности и охраны труда.

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

Раздел 4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Необходимость повышения квалификации определяет Работодатель (п. 3 ст. 196 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

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

4.2.2. Повышать квалификацию работников из числа тренеров-преподавателей не реже чем один раз в 2 года.

4.2.3. При направлении Работодателем работника на курсы повышения квалификации, с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.2.4. Организовывать проведение аттестации работников из числа тренерско-преподавательского состава и иных специалистов в области физической культуры и спорта в соответствии с требованиями законодательства РФ. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям надбавки к окладу оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом первичной профсоюзной организации Учреждения не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников - Работодатель не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и первичной профсоюзной организации Учреждения информацию о возможном массовом увольнении.

5.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

5.3. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста;
- проработавшим в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

– лица, награждённые государственными наградами в области образования и физической культуры и спорта;

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

5.5. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом условий деятельности Учреждения и бюджетных возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

5.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, предоставлять свободное от работы время (не менее 8 рабочих часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – бюджетные средства Учреждения).

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

5.8. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определённый срок, Работодатель обеспечивает приоритет при приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности штата.

Раздел 6. Рабочее время и время отдыха

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

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

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

6.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

6.5. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью 48 минут и не позднее чем через четыре часа после начала работы.

6.6. Работодатель по ходатайству первичной профсоюзной организации Учреждения вправе установить работнику сокращенный рабочий день с оплатой за фактически отработанное время.

6.7. В Учреждении может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на работе.

Для инвалидов первой и второй групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (Федеральный закон от 24.11.1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

6.8. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия или без его письменного согласия в случаях, в порядке и на условиях, предусмотренных статьями 99 Трудового кодекса РФ.

6.9. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Работающим инвалидам всех групп предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск до 30 календарных дней (Федеральный закон от 24.11.1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Работникам, замещающим должности педагогических работников, а также директору Учреждения, заместителям директора Учреждения, инструктору-методисту предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

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

Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Отдельным категориям работников на основании их письменного заявления работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в размерах, определенных статьями 128 Трудового кодекса РФ.

Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, без сохранения заработной платы, порядок и условие которого определены согласно действующему законодательству (ст. 335 ТК РФ).

6.8. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Раздел 7. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

7.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

7.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

7.1.2. Осуществлять выплату заработной платы в соответствии с правилами, установленными ст. 136 ТК РФ каждые полмесяца (25 числа текущего месяца, 10 числа следующего месяца). Заработная плата за первую половину месяца, начисляется за фактически отработанные дни первой половины месяца, на основании представленного табеля учета рабочего времени. Если отработанных дней за первую половину месяца у работника нет (например, он находился в отпуске или болел), то заработная плата за первую половину месяца ему не начисляется.

7.1.3. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (статья 136 ТК РФ). Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

7.1.4. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику путем перевода денежных средств на расчетную пластиковую карточку работника.

7.1.5. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы принимать меры по увеличению должностных окладов (ставок) работников Учреждения,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами администрации города Барнаула .

7.1.6. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения первичной профсоюзной организации Учреждения (ст. 372 Трудового кодекса РФ).

7.1.7. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Коллективным договором.

7.1.8. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается согласно Положения об оплате труда работников Учреждения.

7.1.9. При совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производить доплаты. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.1.10. За каждый час работы в ночное время производить доплату. При этом эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.1.11. Устанавливать отдельным работникам надбавки к должностным окладам по основаниям, предусмотренным постановлениями администрации города Барнаула и отраженными в Положении о стимулирующих выплатах работникам Учреждения.

7.1.12. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям.

Порядок и условия премирования работников конкретизируются в Положении об оплате труда работников Учреждения.

7.1.13. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения предоставляет работникам социальные льготы и гарантии в пределах средств, имеющихся в Учреждении:

7.1.13.1. Материальная помощь оказывается работникам Учреждения на основании приказа директора Учреждения.

Выплату материальной помощи в следующих случаях (из фонда оплаты труда):

- при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере (п. 7.1.15. настоящего соглашения);

- в связи с юбилейными датами (50,55,60,65,70 лет) (п. 7.1.15. настоящего соглашения);

- в случае возникновения чрезвычайных и иных обстоятельств - Учреждение выплачивает единовременную материальную помощь (п. 7.1.15. настоящего соглашения);

- в случае смерти работника - Учреждение выплачивает единовременную материальную помощь (п. 7.1.15. настоящего соглашения);

- в случае смерти близкого родственника работника (родители; дети; родные брат, сестра; супруг(а)) – Учреждением выплачивается единовременная материальная помощь в размере от 1000 до 5000 рублей.

- при рождении ребенка у работника – Учреждение выплачивает единовременную материальную помощь в размере от 1000 до 5000 рублей,

- в случае длительной болезни на приобретение лекарственных препаратов (в связи с тяжелым материальным положением) в размере от 1000 до 5000 рублей.

7.1.14. Выплата материальной помощи производится по заявлению работника и по представлению документов (при наличии), подтверждающих факт наступление чрезвычайных или иных обстоятельств.

7.1.15. Размер материальной помощи устанавливается приказом директора Учреждения в процентах от должностного оклада соответствующего работника или в фиксированной сумме.

7.2. Гарантии и компенсации предоставляемые работникам.

7.2.1. При направлении в служебные командировки Работодатель обязан возместить Работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя.

7.2.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата Работников Учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

7.2.3. Выходное пособие в размере двухнедельного заработка Работодатель выплачивает Работнику при расторжении Трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);
- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 статьи 83 ТК РФ);
- отказом Работника от продолжения работы в связи и изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 статьи 77 ТК РФ).

7.2.4. Гарантии и компенсации при исполнении государственных или общественных обязанностей определяются в соответствии с Главой 25 ТК РФ.

7.2.5. Гарантии и компенсации при совмещении работы с обучением определяются в соответствии с Главой 26 ТК РФ.

Раздел 8. Охрана труда и здоровья

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

8.1.1. Выделять ежегодно на мероприятия по улучшению условий и охраны труда из бюджета Учреждения в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

8.1.2. Проводить в рамках средств выделяемых фондом социального страхования и по графику, согласованному с первичной профсоюзной организацией Учреждения, специальную оценку условий труда с последующей сертификацией работ по охране и безопасности труда.

8.1.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.

8.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

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

8.1.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, согласно Перечня профессий и должностей.

8.1.7. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника - 50% минимальных размеров оплаты труда;
- получения работником инвалидности - 25% минимальных размеров оплаты труда.

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

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- выделить рабочие места в учреждении исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.
- женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.
- отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

8.1.9. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

8.1.10. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

8.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

8.3. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда:

- на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть

переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности;

- в случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;

- в случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с Трудовым Кодексом РФ;

- отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности;

- в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

9.1. Безвозмездно предоставить первичной профсоюзной организации Учреждения оборудованное, отапливаемое, благоустроенное помещение, а также другие условия для обеспечения его деятельности.

9.2. Оказывать помощь первичной профсоюзной организации Учреждения в организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди работников.

9.3. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы работников, являющихся членами профессионального союза, членские профсоюзные взносы в размере 1% от суммы месячного заработка и других доходов работника, связанных с трудовой деятельностью.

9.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке первичной профсоюзной организации Учреждения информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Коллективного договора.

9.5. Предоставлять первичной профсоюзной организации Учреждения возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

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

10.3. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляют Стороны,

подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

10.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Профсоюзный комитет о финансово-экономическом положении Учреждения, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

10.7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

10.8. Настоящий Договор вступает в силу после его подписания обеими Сторонами и действует с 01.03.2023г. по 28.02.2026г.