

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Кулундинская спортивная школа»  
муниципального округа Кулундинский район Алтайского края  
на 2026-2028 годы

От работодателя:

Врио директора МБУ ДО  
«Кулундинская СШ»

Ж.А. Евстифеева



2026 г.

От работников:

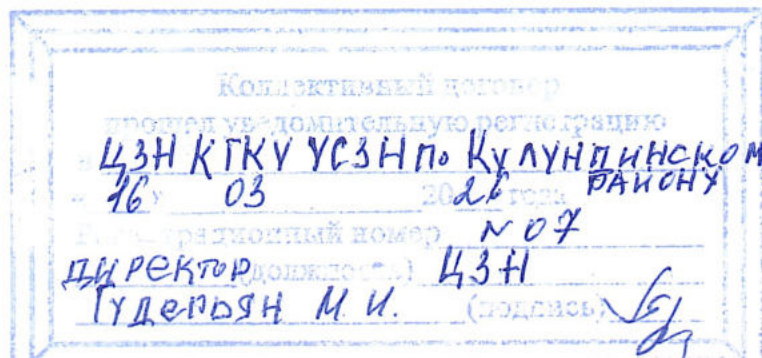
Председатель Совета трудового коллектива

Старкова Е.Н.

«06» марта 2026 г.

Принят на общем собрании трудового коллектива  
протокол от 06.03.2026г. № 1

Коллективный договор зарегистрирован:



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

При заключении трудового договора до его подписания работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

Один экземпляр трудового договора в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору.

2.3. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;
- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;
- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;
- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице Совета трудового коллектива, заключать коллективный договор, соглашения;
- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Алтайского края, соглашениями, настоящим договором.

2.4. В соответствии со статьями 52, 53 ТК РФ работники имеют право на участие в управлении непосредственно и через Совет трудового коллектива.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении организацией являются общие собрания работников, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов.

На собраниях с участием директора обсуждаются вопросы о работе и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению директора МБУ ДО «Кулундинская СШ». В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения. Собрания, созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе Совета трудового коллектива и групповом обращении работников о созыве собрания.

2.5. Работники в трудовых отношениях обязуются:

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или коллективным договором.

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения муниципальных служащих и работников, осуществляющих техническое обслуживание и обеспечение деятельности учреждения, установленного настоящим договором.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.

1.11. Настоящий договор вступает в силу с дня регистрации в УЗН КГКУ УСЗН по Кулундинскому району.

1.12. Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в МБУ ДО «Кулундинская СШ» регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст. 8 ТК РФ в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором, принимаются работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива.

1.13. Проект договора рассматривается и принимается на собрании работников МБУ ДО «Кулундинская СШ».

## 2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что:

Трудовые отношения между работниками, осуществляющими техническое обслуживание и обеспечение деятельности учреждений и работодателем (далее - Работники) возникают на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с законодательством.

Трудовой договор с работниками заключается на неопределённый срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения – должность, рабочее место сохраняется за временно отсутствующим работником, сама работа носит временный характер или в силу закона с работником может быть заключён только срочный трудовой договор, а также с некоторыми категориями граждан, указанных в ст. 59, 332 ТК РФ, с их согласия.

Переоформление трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор не допускается.

2.2. В трудовом договоре должны быть подробно изложены все обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ: точное наименование должности в соответствии со штатным расписанием; режим рабочего времени и времени отдыха у работника; условия оплаты труда работнику, включая размер оклада на день заключения трудового договора, другие условия в случаях,

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Кулундинская спортивная школа» муниципального округа Кулундинский район Алтайского края, далее МБУ ДО «Кулундинская СШ», в лице их уполномоченных представителей. Представитель работников – Евстифеева Жанна Анатольевна (председатель Совета трудового коллектива), представитель работодателя – Слепухин Владимир Александрович (директор МБУ ДО «Кулундинская СШ»).

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО «Кулундинская СШ».

1.2. Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, социальном обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО «Кулундинская СШ».

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Общие обязательства работодателя и представительного органа работников

Работодатель признает орган, уполномоченный общим собранием работников представлять их интересы при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения.

Представительный орган работников обязуется содействовать эффективной работе организации.

Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению организацией (ст. 53 ТК РФ).

1.6. При реорганизации МБУ ДО «Кулундинская СШ» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации, при этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При смене формы собственности МБУ ДО «Кулундинская СШ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

При ликвидации МБУ ДО «Кулундинская СШ» коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;
- качественно выполнять работу;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, постановлениями и распоряжения администрации района.

Основные права и обязанности работников изложены в ст. 21 ТК РФ.

2.6. Перевод работника на другую работу производится с письменного согласия работника. Без согласия работника перевод на срок до одного месяца в течение календарного года производится только в исключительных случаях, определенных законодательством (ст. 72.2. ТК РФ).

2.6.1. Отстранение работника от работы в соответствии с медицинским заключением на срок до четырех месяцев, при отсутствии в организации работы не противопоказанной ему по состоянию здоровья, производится с сохранением работнику места работы и заработной платы в размере не ниже среднего заработка.

2.7. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

### 3. Оплата труда и нормы труда

Стороны исходят из того, что:

3.1. Согласно ст. 135 Трудового кодекса РФ и Региональным соглашением о размере минимальной заработной платы, оплата труда работников осуществляется в соответствии с действующей в МБУ ДО «Кулундинская СШ» системой оплаты труда.

3.2. Система оплаты труда должна быть направлена на:

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его должности, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;
- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации;
- различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников.

3.3. В силу ст. 144 ТК РФ, системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников устанавливаются: коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Система оплаты труда формируется с соблюдением положений Трудового кодекса РФ, статьи 129, 130, 132, 133, 135, 144, а так же с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, настоящего коллективного договора.

3.4. В соответствии с указанными правовыми актами в положении об оплате труда и других локальных нормативных актах устанавливаются:

3.4.1. Размеры должностных окладов (тарифных ставок).

3.4.2. Действующие надбавки, условия премирования, компенсационные выплаты, иные дополнительные выплаты.

3.4.3. За каждый час ночной работы (с 10 часов вечера до 6 часов утра) производить доплату в размере 35 % тарифной ставки (должностного оклада)

3.5. Устанавливаются виды, размеры и условия выплат стимулирующего характера:

- премии по результатам работы;
- ежемесячное денежное поощрение;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь.

3.6. В трудовых договорах с работниками МБУ ДО «Кулундинская СШ», у которых заработная плата за месяц не достигает величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом предусматривается доплата до величины минимального размера оплаты труда.

При изменении каких-либо условий оплаты труда, установленных трудовым договором (изменение размера оклада в связи с индексацией заработной платы, условий и размеров выплат компенсационного характера и т.д.) оформляется в соответствии со ст. 72 ТК РФ дополнительное соглашение к трудовому договору с работником.

3.7. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме путём перечисления на банковские карты.

Днями выплаты заработной платы работникам являются «18» (за первую половину месяца) и «3» число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения.

Одновременно с выдачей второй части заработной платы (в день перечисления второй части заработной платы на банковские карты) всем работникам выдаются расчетные листки, в которых должны содержаться сведения о составных частях заработной платы за месяц, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, об основаниях и размерах произведенных удержаний и общей денежной сумме, подлежащей выплате, включая выплаченную первую часть.

Плановый размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается из расчета отработанного времени.

Внеплановая выплата заработной платы за первую половину месяца выдается работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы в размере 70 % тарифной ставки, должностного оклада.

3.8. Оплата труда сохраняется из расчета среднего заработка:

- работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой уровень по направлению организации на весь срок обучения;
- беременным женщинам для прохождения медицинских обследований, если они не могут быть проведены в нерабочее время.

4. Вопросы занятости, подготовки и переподготовки работников учреждения

4.1. Согласно Трудовому Кодексу РФ установление структуры и штатного расписания, распределение должностных обязанностей между работниками является компетенцией работодателя.

Стороны исходят из того, что штатная численность работников будет оптимальной, если при соответствующей численности работников обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения качества работы и обеспечиваются права работников.

Решение о сокращении численности или штата работников принимает работодатель, только при реальной необходимости в этом.

4.2. Работодатель обязуется:

При принятии решения о сокращении численности, или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками уведомить о принятом решении в письменной форме в ЦЗН КГУ Управление социальной защиты населения по Кулундинскому району не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников не позднее, чем за три месяца до начала увольнения сотрудников (ст. 82 ТК РФ).

В уведомлении должны быть указаны распоряжение (постановление) о сокращении численности или штата работников, обоснование принятого решения, перечень сокращаемых должностей, ставок, данные о высвобождаемых работниках, вакансии, варианты трудоустройства высвобождаемых работников.

При определении кандидатур на высвобождение учитывать преимущественное право на оставление на работе у категорий работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ.

4.3. Стороны договорились:

- работодатель признаёт, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также работники:
- предпенсионного возраста – за год до достижения общеустановленного пенсионного возраста;
- молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет;

- инвалиды независимо от причин инвалидности;
- имеющие многодетные семьи (трое и более детей);
- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет.

4.4. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение двух и более работников из одной семьи в течение года.

4.5. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

4.6. Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников, работодатель выплачивает 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).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за работником, в течение третьего месяца со дня увольнения, по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в учреждении.

## 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю. Женщинам, работающим в сельской местности, продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 5 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

5.4. Продолжительность непрерывной работы на компьютере не может превышать 2-х часов. В связи с чем работникам предоставляется право делать технологический перерыв, продолжительностью 15 минут, каждые 2 часа непрерывной работы.

5.5. Для утвержденного перечня работников, где по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетным периодом в этом случае является

календарный год. Для сторожей рабочая неделя устанавливается согласно утвержденного графика дежурств.

5.6. График работы организации осуществляется по режиму:

с 08 часов 00 минут до 22 часов 00 минут с понедельника по субботу, воскресенье - выходной.

5.7. По просьбе работников директор может установить режим гибкого рабочего времени.

5.8. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ)

5.9. Конкретные условия труда работника подлежат отражению в трудовом договоре.

5.10. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени.

5.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час без последующей отработки.

5.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в исключительных случаях, предусмотренных законодательством. Работа в выходной день или нерабочий праздничный день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу директора, в котором указываются фамилии и должности, привлекаемых к работе, причина работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.13. При нахождении в командировке в выходной день (день отъезда, день приезда) этот день оплачивается как работа в выходной день ст. 153 ТК РФ, или предоставляется работнику отгул в удобное для него время.

5.14. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью 1 час 00 минут (с 13 до 14 часов 00 минут), который в рабочее время не включается.

5.15. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть меньше 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

5.16. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

· работникам, осуществляющим техническое обслуживание и обеспечение деятельности учреждения - 28 календарных дней;

· от 3 до 14 календарных дней за ненормированный рабочий день;

- 28 календарных дней для работников по совместительству;  
- за выполнение норм ГТО работникам, награжденным золотым знаком отличия ВФСК ГТО предоставляется 3 дня оплачиваемого дополнительного отпуска к основному отпуску, награжденным серебряным знаком отличия ВФСК ГТО предоставляется 2 дня оплачиваемого дополнительного отпуска к основному отпуску, награжденным бронзовым знаком отличия ВФСК ГТО предоставляется 1 день оплачиваемого дополнительного отпуска к основному отпуску.

5.17. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

5.18. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в МБУ ДО «Кулундинская СШ». До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен в случаях и порядке, установленных действующим законодательством. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для его работников. График отпусков является локальным нормативным актом и с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.19. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника при получении путевки для санаторно-курортного лечения, семейным обстоятельствам.

5.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Разделение отпуска на части допускается по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

5.21. Время каникул, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников.

5.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением.

5.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, предусмотренным законодательством, работникам по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью не более одного года, для иных категорий работников установлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 2 недели.

По согласованию с работодателем отпуск без сохранения заработной платы для иных категорий работников может быть увеличен.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Работодатель обязуется предоставлять работникам МБУ ДО «Кулундинская СШ» краткосрочный отпуск:

1) работник имеет право на кратковременный неоплачиваемый отпуск по договорённости с работодателем по случаю:

- рождения ребёнка;
- переездом на новое место жительства;
- в связи с другими непредвиденными обстоятельствами.

2) Работник имеет право на кратковременный 3-х дневный оплачиваемый отпуск в связи:

- со свадьбой работника и его детей;
- со смертью близких родственников;
- однодневный оплачиваемый отпуск в связи с празднованием юбилея (55, 60, 70 лет).

## 6. Условия и охрана труда

6.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в МБУ ДО «Кулундинская СШ» при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровни их воздействия не превышает установленных нормативов.

В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Алтайского края:

- обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда с учетом мнения Совета трудового коллектива – ст. ст. 212, 372 ТК РФ;
- оборудует аптечки, укомплектованные набором лекарственных средств для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ);
- обеспечивает доставку работников заболевших на работе, а также по иным медицинским показаниям в лечебные учреждения или к месту жительства транспортными средствами работодателя либо за его счет (ст. 223 ТК РФ);
- осуществляет обучение по охране труда уполномоченных лиц.

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

- обеспечивает санитарно – гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников;

- организует надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующее требованиям охраны труда и санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимое освещение, отопление, вентиляцию, устранение вредных последствий шума, и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников;

- обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования;

6.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;

- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;

- немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

## 7. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

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

- внедрять в организации персонифицированный учёт в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд РФ;

7.2. Работодатель оказывает работникам материальную помощь в виде единовременной выплаты:

- в случае смерти работника, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, семье умершего, проживающей совместно с ним, выплачивается единовременное пособие в размере одного среднемесячного заработка. В случае смерти близких родственников работнику выплачивается материальная помощь в размере 5 000 (пять тысяч) рублей;

- работнику, достигшему пенсионного возраста, при наличии средств экономии по фонду оплаты труда выплачивается единовременная материальная помощь в размере не более основного оклада;

7.3. Совет трудового коллектива обязуется обеспечивать контроль за:

- соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- своевременным перечислением средств в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования.

7.4. Выплачивать педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

7.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководящих и педагогических работников, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее одного года, имеющаяся у них квалификационная категория решением соответствующего органа управления образованием продлить до наступления пенсионного возраста. При продолжении трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста квалификационная категория определяется на общих основаниях.

7.6. Педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, пенсионерам, ранее работавшим в системе образования, пользоваться льготами по жилищно-коммунальным услугам и другими льготами, установленными законодательством Российской Федерации и решениями органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

## 8. Гарантии деятельности Совета трудового коллектива и прав членов Совета

8.1. Работодатель признает приоритетное право Совета трудового коллектива на ведение переговоров от имени работников по вопросам разработки проекта коллективного договора, его заключения и внесения в него изменений и дополнений.

8.2. Совет трудового коллектива осуществляет контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового законодательства, настоящего коллективного договора, трудовых договоров.

При осуществлении контроля Совет трудового коллектива вправе запрашивать у работодателя, а работодатель обязан представлять:

- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (приказы, положения и т.д.), изданные в отделе;
- трудовые договоры.

В случае выявленных нарушений законодательства о труде Совет трудового коллектива направляет работодателю письменное представление (требование) об устранении этих нарушений.

Работодатель в недельный срок с момента получения представления (требования) об устранении выявленных нарушений сообщает Совету трудового коллектива о результатах рассмотрения данного требования (представления) и принятых мерах.

8.3. Совет трудового коллектива обязуется:

- способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;
- содействовать соблюдению работниками требований по охране труда;
- способствовать выполнению работниками обязанностей по бережному отношению к имуществу работодателя.

8.4. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и взаимоуважительной основе с соблюдением прав сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановки в коллективе.

## 9. Контроль за выполнением коллективного договора.

### Ответственность сторон

9.1. Стороны договорились, что:

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в центр занятости населения управления социальной защиты.

Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется Советом трудового коллектива. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников.

Стороны обязуются предоставлять друг другу информацию, необходимую для проведения контроля за выполнением коллективного договора.

Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

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.

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

9.2. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия, производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании Совета трудового коллектива,

9.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлении настоящего договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.4. Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года.

9.5. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективноого договора и его положений и отчитывается о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

9.6. Невыполнение или нарушение обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

## 10. Разрешение трудовых споров

10.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора, рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

Положение утверждается совместным решением Совета трудового коллектива и работодателем.

10.2. Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работодателя назначаются приказом директора.

10.3. Рассмотрение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с нормами действующего законодательства.

## 11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят и не дополняют настоящий.

11.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.3. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

11.5. Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором вновь поступающих на работу, до подписания с ними трудового договора.