

Директор Муниципального
бюджетного учреждения до-
полнительного образования
«Комплексная детско-
юношеская спортивная школа»
города Алушты



Туриев А. Ю.

«05» мая 2025 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
Муниципального бюджетного уч-
реждения дополнительного обра-
зования «Комплексная детско-
юношеская спортивная школа»
города Алушты



Лозовая И.А.

«05» мая 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Комплексная детско-юношеская спортивная школа» города Алушты

Срок действия:

с 01 марта 2025 года
по 29 февраля 2028 года

Дата вступления в силу:

с 01 марта 2025 года

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Комплексная детско-юношеская спортивная школа» города Алушты** в лице директора Туриева Алана Юрьевича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «**Работодатель**» и работники организации, представленные **Первичной профсоюзной организацией Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Комплексная детско-юношеская спортивная школа» города Алушты**, в лице председателя Лозовой Ирины Андреевны, в дальнейшем «**Профсоюзный комитет**».

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности **Работодателя**, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.3.2. Профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности труда в учреждении, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.4. Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

1.6. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, Республиканским, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного **Работодателя**.

1.6.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст. 43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.10. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.11. Коллективный договор вступает в силу с 1 марта 2025 года и действует по 29 февраля 2028 года. (ст.43 ТК РФ).

Взаимные обязательства сторон:

1.12. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.13. В случае поступления в арбитражный суд заявления о признании **Работодателя** банкротом руководитель организации обязуется проинформировать об этом **Профсоюзный комитет**, а также работников, состоящих в трудовых отношениях с **Работодателем**, в месячный срок.

1.14. Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с **Работодателем** в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;
- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от **Работодателя** полный объем информации о деятельности учреждения и доводить ее до работников;
- предъявлять **Работодателю** требования от имени работников в случае нарушения **Работодателем** положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;
- способствовать снижению социальной напряженности в организации и укреплению трудовой дисциплины;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения **Работодателем** принятых обязательств;
- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и **Работодателем** о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) **Работодатель** обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми **Работодателем** с учетом мнения **Профсоюзного комитета** (ст.189, ст.190 ТК РФ).

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

2.5. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с деятельностью в области спорта;
- спортивные работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или

профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

2.7. При появлении новых рабочих мест в организации, в т. ч. и на определенный срок, **Работодатель** гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.8. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.9. Трудовые отношения возникают между работником и **Работодателем** на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у **Работодателя**. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у **Работодателя** (ст.67 ТК РФ).

2.10. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на **Работодателя**, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

2.11. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.12. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст. 59 ТК РФ).

2.13. Прием на работу оформляется приказом **Работодателя**, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа **Работодателя** должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

2.14. Приказ **Работодателя** о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.15. **Работодатель** не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных ТК РФ (ст.60 ТК РФ).

2.16. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.17. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ (ст.72-1 ТК РФ).

2.18. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия **Работодатель** обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

2.19. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у **Работодателя** отсутствует, то **Работодатель** обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством и настоящим коллективным договором (ст.73 ТК РФ).

2.20. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным ТК РФ, и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.21. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с **Профсоюзным комитетом** (ст.82, ст.373 ТК РФ).

2.22. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.23. **Профсоюзный комитет** обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

3. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.2. Режим рабочего времени и отдыха работников организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, календарными планами спортивных мероприятий, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.3 Для руководителя, заместителей руководителя, инструкторов — методистов, руководителей структурных подразделений, работников из числа административного, хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.4. В зависимости от должности и (или) специальности спортивных работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов тренерско-преподавательской работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки тренеров-преподавателей определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере спорта.

3.1.5. Режим рабочего времени тренеров-преподавателей при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовыми календарными учебными планами;
- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами работника.

3.1.6. Соотношение нормируемой и ненормируемой частей тренерско-преподавательской работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей спортивную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, учебная нагрузка тренеру-преподавателю на новый учебный год устанавливается руководителем организации по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

3.1.7. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и **Работодателем**;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.1.8. Составление расписания учебно-тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя. Тренеру-преподавателю, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.1.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений и предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению **Работодателя** с письменного согласия работника.

3.1.10. В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни только с письменного согласия работника и с учетом мнения **Профсоюзного комитета**.

3.1.11. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия толь-

ко при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

3.1.12. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.1.13. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, **Работодатель** может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.2. Время отдыха.

3.2.1. Работникам сферы физической культуры и спорта, чья деятельность непосредственно связана с организацией и проведением учебно-тренировочного и соревновательного процесса, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, в количестве 42 календарных дня (статья 334 ТК РФ) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. К ним относятся: директор физкультурно-спортивной организации, заместитель директора физкультурно-спортивной организации, инструктор-методист физкультурно-спортивной организации, тренер-преподаватель, хореограф.

3.2.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней за ненормированный рабочий день (статья 119 ТК РФ) предоставляется: директору физкультурно-спортивной организации и заместителям директора физкультурно-спортивной организации.

3.2.3. Работникам структурных подразделений, работникам из числа административного, хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, в количестве 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.2.4. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.2.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

При наличии путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.2.6. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.2.7. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом, директору физкультурно-спортивной организации, заместителю директора физкультурно-спортивной организации, инструктору-методисту физкультурно-спортивной организации, тренеру-преподавателю, хореографу проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск (за полную продолжительность основного оплачиваемого отпуска - 42 календарных дня).

3.2.8. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

3.2.9. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

3.2.10. Стороны договорились о предоставлении работникам организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня;
- при прохождении диспансеризации - 1 день.

3.2.11. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в соответствии со ст.128 ТК РФ.

3.2.12. Выходные дни определяются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

3.2.13. Время перерыва для отдыха и питания, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2.14. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты и, совместно с Работодателем, решать вопрос об установлении 5-ти или 6-ти дневной рабочей недели.

3.2.15. Одному из родителей для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст.262 ТК РФ)

4. Оплата и нормирование труда

4.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.3. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда с учетом норм, предусмотренных соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. (ст.236 ТК РФ).

4.4.2. Осуществлять выплату заработной платы работникам 2 раза в месяц в следующие сроки:

- 15 число текущего месяца - срок выдачи за первую половину месяца;
- 30 (31) число текущего месяца - срок выдачи за вторую половину месяца (ст. 136 ТК РФ).

4.4.3. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.4.4. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 36 ТК РФ).

4.4.5. Установить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном

размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), действующими для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст.146 ТК РФ).

4.4.6. Производить доплату компенсационного характера при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

4.4.7. Привлекать тренеров-преподавателей и других работников сферы физической культуры и спорта к работе в оздоровительных и спортивных лагерях, находящихся в другой местности, а также, в качестве руководителей и сопровождающих лиц при выездах на соревнования в другую местность может иметь место только с согласия работников.

Устанавливать режим рабочего времени указанных работников с учетом выполняемой работы, которая не может превышать количества часов, установленных при тарификации до начала такой работы или при заключении трудового договора.

4.4.8. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с нормативными документами по Российской Федерации, Республике Крым и иными документами.

4.4.9. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.4.10. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст.154 ТК РФ). Повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере 20%.

4.4.11. Оплачивать труд рабочих-повременщиков, а также служащих при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации (ст.150 ТК РФ).

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивать по расценкам выполняемой им работы (ст.150 ТК РФ).

В случаях, когда с учетом характера производства работниками содельной оплатой труда выполняются работы, тарифицируемые ниже присвоенных им разрядов, выплачивать им межразрядную разницу (ст.150 ТК РФ).

4.4.12. Оплачивать время простоя по вине **Работодателя** в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от **Работодателя** и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине **Работодателя** оплата труда производить в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от **Работодателя** и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производить в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ).

4.4.13. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72-2 ТК РФ).

4.4.14. Установить размеры выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе, от приносящей доход деятельности по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.4.15. Направить сэкономленные средства фонда оплаты труда на премирование, что фиксируется в локальных нормативных актах организации.

Оказывать материальную помощь в размере одного должностного оклада, но не чаще, чем один раз в год.

4.4.16. Определять с учетом мнения **Профсоюзного комитета**, стимулирующие выплаты в учреждении (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслугу лет, классность, наставничество, работникам из числа молодежи в первые три года работы и другие) и их размеры (ст.8, ст. 135 ТК РФ).

4.4.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.4.18. В период отмены тренировочных занятий (учебно-тренировочного процесса процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-гигиеническим, климатическим и другим основаниям, являющихся работниками временем тренеров-преподавателей и других работников физкультурно-

спортивной организации, за ними сохранять заработная плата в установленном порядке.

4.4.19. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ).

4.4.20. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.4.21. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст. 140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.5. Профсоюзный комитет обязуется:

4.5.1. Осуществлять контроль за индексацией заработной платы и за своевременностью выплаты заработной платы и компенсаций потери части заработной платы при нарушении сроков выплаты.

4.5.2. Принимать участие в работе тарификационной комиссии и в разработке всех локальных нормативных документов по оплате труда.

5. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Рассматривать предварительно с участием **Профсоюзного комитета** все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

5.1.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

5.1.3. Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.1.4. Не допускать увольнения в связи с сокращением численности или штата работников, на иждивении которых находятся члены семьи, не имеющие самостоятельного заработка.

5.1.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдавать работникам в соответствии со ст. 179 ТК РФ, а также, работникам, впервые поступившим на работу после получения специальности в течении трех лет.

5.1.6. Предупреждать персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

5.1.7. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

5.1.8. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

5.1.9. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) **Профсоюзному комитету** о возможном массовом увольнении работников.

Информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

5.1.10. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.1.11. Рассматривать возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисляемого пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

5.1.12. Финансировать мероприятия, направленные на разработку и реализацию программ наставничества и адаптации молодых работников на производстве, а, так же, на повышение квалификации и профессионального уровня персонала, в том числе, специалистов кадровых служб.

5.1.13. Реализовать комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»).

5.1.14. Привлечение и использование иностранной рабочей силы осуществлять в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (п.5 ст.12 ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

5.1.15. С учетом мнения **Профсоюзного комитета** определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников сферы физической культуры и спорта, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

5.1.16. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, возмещать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, на-

правляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

5.1.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, так же, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов самоуправления).

5.2. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.2.1. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения и работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; работающие инвалиды.

5.2.2. Прием на работу молодых рабочих и специалистов из числа молодежи, окончивших профессиональные училища и колледжи, осуществляется на основе договорных отношений с учебными заведениями.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

6.1.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере выделенных бюджетных ассигнований на текущий год.

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012г №580н.

6.1.4. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219, 221 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.5. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.1.6. Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда в соответствии с требованиями Охраны труда (ст.211-215 ТК РФ).

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

6.1.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

6.1.9. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г..

6.1.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, 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 работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

6.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ).

6.1.12. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения **Профсоюзного комитета** (ст. 212 ТК РФ).

6.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.14. Способствовать работе комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профсоюзного комитета (ст. 218 ТК РФ).

6.1.15. Осуществлять регулярное рассмотрение на совместных с **Профсоюзным комитетом** заседаниях вопросов выполнения положений **Соглашения** по охране труда, состояния охраны труда в организации и информирование работников о принимаемых мерах.

6.1.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

6.1.17. Обеспечить прохождение диспансеризации и бесплатных обязательных медицинских осмотров работников.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. Не реже, чем раз в полугодие, осуществлять общественный контроль за улучшением условий труда и проведением мероприятий по охране труда на соответствие законодательству.

6.2.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год и осуществлять контроль за выполнением мероприятий, включенных в него.

6.2.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками организации.

6.2.4. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.2.5. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

6.2.6. Защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.

6.2.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

6.2.8. Рассматривать на заседании выборного профсоюзного органа локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем.

6.2.9. Требовать от работодателя предоставления информации о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.10. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам на заседаниях профкома и в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. Избирать уполномоченного по социальному страхованию для осуществления работы по социальному страхованию (контроль за подготовкой и своевременной передачей документов в СФР, осуществляет учет лиц, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях).

7. Гарантии и компенсации для работников

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.1.2. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст. 173-177 ТК РФ.

7.1.3. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать фактические расходы, подтвержденные соответствующими документами:

- расходы по проезду,
- расходы по найму жилого помещения (проживание);
- суточные, в размере, установленном нормативными документами.

7.1.4. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

7.1.5. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды.

7.1.6. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в СФР.

7.1.8. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.1.9. Оказывать практическое и методическое содействие заключению соглашений с органами СФР и представлению документов на лиц предпенсионного возраста, состоящих с ними в трудовых отношениях.

7.1.10. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов.

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

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставлять дополнительный день отдыха.

При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

7.1.11. Обеспечивать детей работников, в возрасте до 16 лет, новогодними подарками.

7.1.12. Выплачивать работникам единовременное пособие на лечение при уходе в очередной отпуск в размере тарифной ставки;

7.1.13. Оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами.

7.1.14. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.1.15. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

7.1.16. Поручить комиссии по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществлять контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределять путевки на оздоровление детей, приобретенные работодателем и профсоюзом, проводить анализ использования средств СФР у работодателя, вносить предложения работодателю по снижению заболеваемости, улучшению условий труда, рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонализированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в СФР, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

7.2.2. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

7.2.3. Вести коллективные переговоры с Работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

8.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников организации, учитывать мнение Профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

8.2.2. Соблюдать права первичной профсоюзной организации, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.2.3. Не препятствовать представителям первичной профсоюзной организации в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюзно-

го комитета, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.2.4. Предоставлять **Профсоюзному комитету** организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

8.2.5. Предоставлять в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы. (ст. 377 ТК РФ).

8.2.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе **и (или)** профсоюзной деятельностью.

8.2.7. Привлекать представителей **Профсоюзного комитета** для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.2.8. По согласованию с **Профсоюзным комитетом** производить расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- не соответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

8.2.9. По согласованию с **Профсоюзным комитетом** производить:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).

8.2.10. По согласованию с **Профсоюзным комитетом** производить:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе **Работодателя** члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.2.11. С предварительного согласия с вышестоящим выборным профсоюзным органом производить увольнение председателя (заместителя председателя) **Профсоюзного комитета** в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.2.12. Члены **Профсоюзного комитета** освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.2.13. Члены **Профсоюзного комитета**, участвующие в коллективных переговорах в период их ведения не могут быть без предварительного согласия **Профсоюзного комитета** подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе **Работодателя**, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.2.14. Члены **Профсоюзного комитета** включаются в состав комиссии организации по тарификации, аттестации работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8.2.15. **Работодатель** бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации **Профсоюзного комитета**.

8.2.16. **Работодатель** включает **Профсоюзный комитет** в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся и профессиональных интересов.

9. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

9.1. В случаях существенных изменений финансово-экономических производственных условий и возможностей **Работодателя**, в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

9.3. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

9.4. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.5. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

9.6. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин их вызвавших.

9.7. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

9.8. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

10.1. Ответственность сторон

10.1.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

10.1.3. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.1.4. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в 6 месяцев.

10.1.5. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников или комиссией не реже 1 раза в год.

10.1.6. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не представлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Пронумеровано, прошито и
скреплено печатью на 22
(двадцати двух) листах
Директор МБУ ДО «КДЮСШ»
города Алушты

А.Ю. Туриев





РЕСПУБЛИКА КРИМ
МІНІСТЕРСТВО
ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО
ЗАХИСТУ

295011, м. Сімферополь,
вул. Крылова, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

РЕСПУБЛИКА КРЫМ
МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ

295011, г. Симферополь,
ул. Крылова, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

КЪЫРЫМ
ДЖУМХУРИЕТИНИНЪ
ЭМЕК ВЕ ИЧТИМАЙЙ
КЪОРУВ НАЗИРЛИГИ

295011, Симферополь шеэри,
Крылов сокъ, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

12.05.2025 № 8.2-19/454

**Муниципальное бюджетное
учреждение дополнительного
образования «Комплексная детско-
юношеская спортивная школа»
города Алушты**

15 Апреля ул., 43, г. Алушта,
Республика Крым, 298500

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора (изменений, дополнений к нему)

Министерство труда и социальной защиты Республики Крым сообщает, что:
Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Комплексная детско-юношеская спортивная школа» города Алушты.

Зарегистрированы 12 мая 2025 года.

Регистрационный номер: 449.

Условия коллективного договора (изменений, дополнений к нему),
ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством
и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,
не выявлены.

Заместитель министра

Д.А. Стадник