

Представитель работодателя:

Директор МБУ ДО СШ №9
п.Тюменский
МО Туапсинский район

_____ Д.Р.Нибо

Представитель работников:

Представитель трудового коллектива
МБУ ДО СШ №9п.Тюменский
МО Туапсинский район

_____ Григорьева В.В.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
спортивная школа №9п. Тюменский
муниципального образования Туапсинский район**

на период с "15" января 2024г.
до "14" января 2027г.

1. Общие положения.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивной школе №9 п.Тюменский муниципального образования Туапсинский район** (далее **МБУ ДО СШ №9 п.Тюменский МО Туапсинский район**) и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ))¹.

1.1. Сторонами коллективного договора являются **МБУ ДО СШ №9 п.Тюменский МО Туапсинский район** в лице **директора Нибо Джамбулата Рашидовича**, именуемого в дальнейшем "*Работодатель*" и *Работники* **МБУ ДО СШ №9 п.Тюменский МО Туапсинский район**, представителем которых является **Григорьева Виктория Викторовна**, именуемая в дальнейшем *Представительный орган работников*.

1.2. Целью коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности *Работодателя*, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня *Работников*, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Стороны договорились, что все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществляются за счет средств организации.

1.4. Для достижения поставленных целей:

1.4.1. *Работодатель* обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, согласование с *Представительным органом работников* проектов текущих и перспективных производственных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности *Работников* организации;

1.4.2. *Работники* организации (далее – *Работники*) обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

1.4.3. *Представительный орган работников* защищает социально-трудовые права и интересы *Работников*, уполномочивших его представлять их права и интересы, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране 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; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

1.5. Коллективным договором *Работникам* устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

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

Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав *Работников*, в организации соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

II. Взаимные обязательства сторон.

2.1. Работодатель:

2.1.1. Признает *Представительный орган работников*, уполномоченным представлять интересы работников в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

2.1.2. Привлекает *Представительный орган работников* к участию в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, предоставляет *Представительному органу работников* полный объем информации о деятельности предприятия по вопросам, касающимся их компетенции;

2.1.3. Незамедлительно информирует *Представительный орган работников* и *работников* организации о поступлении в арбитражный суд заявления о признании *Работодателя* банкротом.

2.1.4. Добивается успешной деятельности организации, повышает культуру производства и дисциплину труда, повышает материальное положение работающих, их профессиональный уровень, не допускает случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих. Создает условия для роста производительности труда, проводит работу по модернизации и реконструкции производства, обеспечивающего его эффективность.

2.1.5. Обеспечивает сохранение и создание новых рабочих мест, осуществляет мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.1.6. Ведёт коллективные переговоры, а также заключает коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22 ТК РФ).

2.1.7. Представляет *Представительному органу работников* полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.1.8. Своевременно выполняет предписания надзорных и контрольных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.9. Создаёт условия, обеспечивающие участие *Работников* в управлении организацией в формах:

- учета мнения *Представительного органа работников* в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, настоящим коллективным договором;

- проведения *Представительным органом работников* консультаций с *работодателем* по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получения от *Работодателя* информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы *работников*;

- обсуждения с *Работодателем* вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

- обсуждения *Представительным органом работников* планов социально-экономического развития организации;

- участия в разработке и принятии коллективных договоров;

- иные формы, определенные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.1.10. Предоставляет *Представительному органу работников* разработанные инструкции по охране труда для изложения в письменном виде мотивированного мнения (ст. 372 ТК РФ).

2.2. Представительный орган работников:

2.2.1. Строит свои отношения с *Работодателем* на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

2.2.2. Способствует снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению прибыльной работы;

2.2.3. Ведет разъяснительную работу среди *Работников* по вопросам трудового законодательства;

2.2.4. Воздерживается от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения *Работодателем* действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

2.2.5. Обращается к *Работодателю*, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав *Работников*.

2.2.6. Ведёт разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве *Работника* на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

2.2.7. Проводит постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением *Работодателем* и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.) с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

2.2.8. Добивается обеспечения *Работодателем* здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда. Осуществляет выдачу *Работодателю* обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ).

2.2.9. Добивается от *Работодателя* приостановки (отмены):

- управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям;
- локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с *Представительным органом работников*.

2.2.10. Представляет от имени *Работников* при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).

2.2.11. Направляет своих представителей в комиссию по специальной оценке условий труда.

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

2.2.13. Выражать мотивированное мнение при увольнении *Работников* по инициативе *Работодателя*. Представляет и защищает интересы *Работников* в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов *Работников*.

2.2.14. Добивается роста реальной заработной платы. Способствует созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня *Работников* и членов их семей.

2.2.15. Выражает в письменном виде мотивированное мнение при разработке и утверждении работодателем инструкций по охране труда (ст. 372 ТК РФ).

2.2.16. Проводит культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди *Работников* и членов их семей.

2.3. Работодатель имеет право:

2.3.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с *Работниками* в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.3.2. Поощрять *Работников* за добросовестный эффективный труд.

2.3.3. Привлекать *Работников* к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.3.4. Принимать локальные нормативные акты.

2.4. Представительный орган работников имеет право:

2.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением *Работодателем* трудового законодательства по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений.

2.4.2. Заслушивать информацию *Работодателя* (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом, экономическим вопросам, в частности:

- о реорганизации и ликвидации организации;
- о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда *Работников*;
- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации *Работников*;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

2.4.3. Вносить по этим и другим вопросам *Работодателю* соответствующие предложения и участвовать в их рассмотрении (ст.53 ТК РФ).

2.4.4. Оказывать юридическую консультативную помощь в защите прав и охраняемых законом интересов в области социально-трудовых отношений, а также финансовую и другие виды практической помощи *Работникам*.

III. Трудовые отношения и трудовые договоры.

3.1. Трудовые отношения между Работодателем и *Работником* оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

3.2. Трудовые договоры с *Работниками* заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем, по согласованию с *Представительным органом работников*.

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

3.4. Расторжение трудового договора с *Работниками* 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 *Представительным органом работников* (ст. 82, 373 ТК РФ).

3.5. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников *Работодатель*, по согласованию с *Представительным органом работников* утверждает Порядок обработки персональных данных *Работников*, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных (ст. 87 ТК РФ).

3.6. *Работодатель* принимает по согласованию с *Представительным органом работников* локальный нормативный акт по вопросам сохранения коммерческой тайны (перечень сведений, режим работы с документами и т.д.).

3.7. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители *Представительного органа работников*.

3.8. Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, разрабатываются с учетом мнения *Представительного органа работников*.

IV. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

4.1. Порядок приема, увольнения *Работников*, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к *Работникам* меры поощрения и взыскания

регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1 к настоящему договору).

4.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) *Работодатель* обязан ознакомить работника под роспись с:

- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- состоянием условий и безопасности труда на рабочем месте;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.3. Трудовые отношения между *Работником* и *Работодателем* возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора. Условия трудового договора не могут ухудшать положение *Работника* по сравнению с действующим законодательством о труде, коллективным договором.

4.4. *Работодатель* и *Работник* обязуются выполнять условия настоящего коллективного договора, соглашения и заключенного трудового договора. В связи с этим *Работодатель* не вправе требовать от *Работников* выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия *Работника* допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.72.2).

4.5. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата *работников*, рассматриваются предварительно с участием *представительного органа работников*.

4.6. При принятии решения о сокращении численности или штата *Работников* *Работодатель* сообщает об этом *Представительному органу работников* заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, а в случае массового увольнения – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части 1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Представительного органа работников, в порядке, предусмотренном для учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников *Работодатель* обязан предложить высвобождаемому *Работнику* все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации *Работника*, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую *работник* может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч.3 ст.81 ТК РФ).

4.8. При сокращении численности или штата *Работников* преимущественное право на оставлении на работе предоставляется *Работникам* с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в дополнение к указанным в ст. 179 ТК РФ *Работникам*:

- предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного

возраста);

- имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- обучающимся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;

- *имеющим стаж работы в организации свыше 5 лет;*

- *одному из двух или более членов одной семьи;*

4.9. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает высвобождаемым Работникам возможность переобучения профессиям (специальностям), по которым имеются вакансии.

4.10. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности, штата работников или ликвидацией организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы в полном объеме.

4.11. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

4.12. При смене собственника имущества организации, изменении подведомственности, реорганизации трудовые отношения с согласия Работников продолжаются.

4.14. Работодатель обязуется предоставлять гарантии Работникам при совмещении работы с обучением (ст. 173-177 ТК РФ) при получении профессионального образования начального, среднего или высшего уровня, а так же при обучении в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях.

4.15. Работодатель проводит мероприятия по повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовке Работников (в том числе в возрасте от 25 до 65 лет).

V. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Вопросы оплаты и стимулирования труда регулируются Положением об оплате труда работников.

5.2. Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом.

5.3. Работодатель обязуется индексировать заработную плату в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

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

5.5. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца 23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 8

числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.

Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях договора в ПАО Сбербанк России (зарплатный проект).

5.6. *Работник* вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме *Работодателю* об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

В этом случае организация открытия счета в выбранной *Работником* кредитной организации и расходы по его обслуживанию осуществляются *Работником* самостоятельно в соответствии с условиями договора, заключенного *Работником* с кредитной организацией.

5.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.8. *Работодатель* в письменной форме извещает каждого *Работника*:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных *Работнику*, в том числе денежной компенсации и за нарушение *работодателем* установленного срока соответственно выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

5.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому *Работнику* выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным *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.

5.11. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается *Работникам* при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом *Работника* от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у *Работодателя* соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- призывом *Работника* на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе *Работника*, ранее выполнявшего эту работу

(п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом *Работника* от перевода на другую работу в другую местность вместе с *Работодателем* (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

- признанием *Работника* полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом *Работника* от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

5.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся *Работнику* от *Работодателя*, производится в день увольнения *Работника*.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

5.1. *Работодатель* и *Представительный орган работников* совместно разрабатывают «План (Программу) повышения квалификации и подготовки кадров».

В «Плане(Программе) повышения квалификации и подготовки кадров» предусматриваются мероприятия по:

- организации наставничества и адаптации молодых работников;

- повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовке *работников*, в том числе в возрасте от 25 до 65 лет;

- организации профессионального обучения, дополнительного профессионального образования женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет;

- профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию *работников* предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста)(в том числе с использованием региональных проектов (программ)).

Реализация Плана(Программы) подготовки и переподготовки кадров осуществляется за счет целенаправленного выделения бюджетных средств.

5.2. *Работодатель*:

- при необходимости заключает договоры с учреждениями профессионального образования на подготовку (переподготовку) кадров;

- организует на договорных началах в учебно-курсовых комбинатах и учебных центрах подготовку и переподготовку рабочих, повышение их квалификации;

5.3. *Работникам*, совмещающим работу с учебой в образовательных профессиональных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку) на производстве предоставляется:

- возможность установления гибкого графика работы;

- дополнительный отпуск;

5.4. *Работодатель* создаёт условия для профессионального роста *Работников* путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый *Работник* имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

5.6. *Работодатель* обеспечивает *Работнику*, получившему дополнительное профессиональное образование, подтвержденное документами профессиональной образовательной организации, перевод на более квалифицированную работу при наличии имеющихся вакансий.

5.7. *Работодатель* совместно с *Представительным органом работников* реализует комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (*Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 606 "О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации"*).

5.9. Прием на работу иностранных граждан *Работодатель* осуществляется в соответствии с законодательством и по согласованию с представительным органом работников (п.5 ст.12 *Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10 «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

5.10. *Работодатель* совместно с *Представительным органом работников* все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата *Работников*.

Предварительно (не менее чем за три месяца) сообщает *Представительному органу работников* о возможном массовом увольнении *Работников*, предоставляет *Представительному органу работников* экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штата *Работников*, планы-графики предстоящего массового увольнения *Работников* с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и *Работников*, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст. 82 ТК РФ).

(Критерии массового увольнения установлены *Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 г. № 99 "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения"*, а также определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ)).

5.11. Сокращение численности или штата *Работников* проводится *Работодателем* в случае, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров, в том числе иностранной рабочей силы;

- организация подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- по соглашению с *Работниками* перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением *Работников* не менее, чем за два месяца;

- отказ от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места *Работниками* организации

- ограничение числа совместителей и временных работников.

5.12. *Работодатель* производит увольнение *Работников* 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, переобучению *Работников* и т.д.

В случае проведения сокращения численности или штата *Работников* *Работодатель* расторгает трудовые договоры в первую очередь с временными *Работниками* и совместителями.

5.13. Всем *Работникам*, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется, по их желанию, один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска работы. За сокращаемым *Работником* сохраняется право на все гарантии и льготы, действующие в организации, в том числе и на повышение тарифа (оклада) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, до дня увольнения.

5.15. Высвобождаемым *Работникам* предоставляется возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.16. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата *Работников* организации пользуются категории *Работников*, предусмотренные ст. 179 ТК РФ.

VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ

6.1. За *Работниками*, направленными *Работодателем* на профессиональную переподготовку и повышение квалификации сохраняются все гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.

6.2. *Работодатель* обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст. 259, ст. 268 ТК РФ).

6.3. Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, *Работников*, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинским заключением.

При этом *Работники*, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

6.4. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть

под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст. 99, ст. 113, ст. 259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

6.5. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

6.6. Работодатель:

6.6.1. Предоставляет Работникам единовременную материальную помощь в следующих случаях:

1) в случае смерти близкого родственника или Работника (в случае смерти работника учреждения материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя директора учреждения) при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство – 5 000,0 руб.;

2) в случае рождения ребенка (усыновлении (удочерении)) в течении первого года после рождения(усыновления (удочерения))– 5 000,0 руб.;

3) особой нуждаемостью в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских справок, заключении и других подтверждающих документов) Работника или его ребенка –с учетом мнения представительного органа работников;

4) утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другого) – с учетом мнения представительного органа работников;

5) при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установлении инвалидности, получении профессионального заболевания – 5 минимальных размеров оплаты труда;

6) выплаты, не связанные с исполнением Работниками учреждения трудовых обязанностей:

многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов – с учетом мнения представительного органа работников.

Размер материальной помощи многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, Работнику учреждения максимальным размером не ограничивается;

7) в связи с регистрацией брака работника или детей Работника 5000,0 руб.;

8) к 1 сентября родителю ребенка 1-го класса, к 26 мая выпускного 9-го или 11-го 1000,00 руб.

9) и в других случаях, при предоставлении подтверждающих документов.

5.6.2. Работникам учреждения устанавливаются премии и поощрительные выплаты разового характера.

Работникам учреждения могут быть установлены премии:

*по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
за качество выполняемых работ;
за выполнение особо важных и срочных работ (поручений).*

Работникам учреждения могут быть установлены поощрительные выплаты разового характера:

*за интенсивность и высокие результаты работы;
к праздничным (ст. 112 ТК РФ) и профессиональным датам;
к юбилеям (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летнего возраста).*

Премирование и выплата поощрений разового характера осуществляется по решению директора учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. В организации из представителей *Работодателя* и представителей *Работников* создается на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда для совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования *Работников* о результатах указанных проверок.

Работодатель и представитель трудового коллектива разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (приложение №2 к настоящему договору).

Работодатель выделяет средства на обучение членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе, в том числе за счет средств Фонда социального страхования (ст. 219,224 ТК РФ).

7.1.1. Работодатель: организует работу по обеспечению охраны труда в соответствии с действующим законодательством, в том числе:

разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности.

организует работу по охране труда по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости *Работников* (ст.223 ТК РФ);

Работодатель устанавливает порядок реализации мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- а) выявление (идентификация) опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

При идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков *Работодателем* изучаются и рассматриваются: результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдение норм и требований охраны труда; инструкции по охране труда; техническая документация; опрос *Работников* о выявленных ими источниках опасностей и др.

Все выявленные и оцененные риски подлежат устранению. На основании полученных результатов уровня профессиональных рисков разрабатываются и рассматриваются возможности снижения профессиональных рисков путём устранения риска, замены одних рисков другими, менее значимыми; применения технических средств для снижения рисков, применения средств индивидуальной защиты и др.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность *Работников* при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования, при осуществлении технологических процессов, а также безопасность применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных средств индивидуальной защиты (далее СИЗ) (приложение №2);
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты *Работников*;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха *Работников* в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы охраны труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля, за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной, коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при устройстве на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) *Работников* по их просьбе в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними место работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- недопущение *Работников* к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- прохождение диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством. *Работник* обязан предоставить *Работодателю* справки

организации, подтверждающие прохождение им диспансеризации в день(дни) освобождения от работы;

- наличие аптечки для оказания первой помощи пострадавшим в соответствии с законодательством;

- информирование *Работников* об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля, за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятию мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья *Работников* при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание *Работников* в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку *Работников*, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях поведения проверок условий и охраны труда и расследований несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК, иными федеральными органами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

Обязанности работника в области охраны труда.

Обязанности *Работника* в области охраны труда прописаны в ст. 214 Трудового кодекса РФ:

Работник обязан соблюдать все без исключения требования охраны труда. В случае несоблюдения – нести за это ответственность:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам выполнения работ и оказание первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленное извещение своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при устройстве на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению *Работодателя* в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

Каждый работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения .

8.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также органом по труду, осуществившим его уведомительную регистрацию. Стороны не реже, чем каждые полгода отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а так же соответствующему органу по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

Лица, представляющие *Работодателя* либо *Работников*, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законом.

8.3. *Представительный орган работников* содействует *Работодателю* при условии выполнения им коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

8.4. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

8.5. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет в орган, уполномоченный по труду, для проведения уведомительной регистрации.

8.6. Стороны пришли к соглашению о том, что переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Примерный перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень работ, продолжительность рабочего времени на которых в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.
3. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части.
4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем с указанием продолжительности дополнительного отпуска по каждой должности.
5. Перечни профессий и должностей, которым предоставляется:
 - сокращенная продолжительность рабочего времени с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - оплата труда в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
 - молоко или другие равноценные пищевые продукты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - лечебно-профилактическое питание на работах с особо вредными условиями труда.
6. Положение об оплате труда работников.
7. Положение о премировании и стимулировании труда работников.
8. График погашения задолженности по заработной плате (для организаций, имеющих задолженность).
9. План (*Программа*) повышения квалификации и подготовки кадров.
10. Положение о предоставлении ссуд работникам.
11. Соглашение по охране труда (приложение 1).
12. Смета расходования средств на охрану труда.
13. Другие приложения.

Соглашение по охране труда
(примерная форма)

№	Содержание мероприятий	Основные вредные и опасные производственные факторы	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия			
						Количество работников, которым условия труда приведены в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, человек	Количество работников, высвобождаемых с тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, человек		
						всего	в т.ч. женщины	всего	в т.ч. женщин
	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 98972918216828532255789598799073225606492451677

Владелец Нибо Джамбулат Рашидович

Действителен с 05.07.2023 по 04.07.2024