

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
города Новосибирска «Специализированная детско-юношеская школа
олимпийского резерва по боксу»

Коллективный договор на 2016 - 2019 годы

От работодателя
Директор МБУДО «СДЮШОР по
боксу»

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО «СДЮШОР по
боксу»



М.П. С.С. Татевосян

2016 г.



О.Н. Шелковникова

2016 г.

Принят

на общем собрании трудового коллектива

« 04 » февраля 2016 года

протокол № 1

Подписан « 04 » февраля 2016 года



г. Новосибирск

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

Раздел 3. Рабочее время

Раздел 4. Время отдыха

Раздел 5. Оплата труда

Раздел 6. Условия работы. Охрана и безопасности труда

Раздел 7. Гарантии и компенсации

Раздел 8. Норма труда

раздел 9. Материальная помощь

Раздел 10. Социальная защита молодежи

Раздел 11. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

Раздел 12. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенных в коллективный договор

Раздел 13. Заключительные положения

Раздел 1. Общие положения

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области» и Отраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности организации, повышения жизненного уровня работников на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- МБУДО «СДЮШОР по боксу», в лице директора Татевосяна Сергея Сергеевича, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем работодатель,
- работники Учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МБУДО «СДЮШОР по боксу» Шелковниковой Ольги Николаевны, именуемые в дальнейшем Работники.

1.2. Сфера действия коллективного договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.3. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.4. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, социальных льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.5. Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета:

- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;
- конкретные размеры оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работников;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты труда за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;

- по утверждению
- правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и обуви и других средств индивидуальной защиты;

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с Первичной профсоюзной организацией.

1.6. Соответствие трудового договора коллективному договору

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия определяются ТК РФ (глава 11).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для работодателя является:

- знакомить нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- заключать трудовой договор только в письменном виде с изложением основных условий труда, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

1.7 Условия и оплата труда, социальные льготы и гарантии, установленные в соглашениях, в коллективных и трудовых договорах, ухудшающие положение работников учреждений по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Соглашением, являются недействительными.

1.8 Если условия и оплата труда, социальные льготы и гарантии, установленные в соглашениях, в коллективных и трудовых договорах, улучшают положение работников учреждений и обучающихся по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением или когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, в этом случае действуют те соглашения, коллективные и трудовые договоры, условия которых являются наиболее благоприятными для работников.

Раздел 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

2.1 Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора на неопределённый срок, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном объёме выплачивать заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

2.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения. Срочный трудовой договор может быть заключен, в соответствии со статьёй 59 ТК РФ, при выполнении следующих видов работ в Учреждении:

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

2.3 В трудовом договоре в отношении Работника могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны, об обязанности отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя. Испытание при приеме на работу не устанавливается для следующих категорий работников (ст.70 ТК РФ):

- беременных женщин;
- лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.4 Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Учреждения и его заместителей, главного бухгалтера – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.5 В срок испытания не зачисляются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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

2.7. Трудовые договоры, заключенные с Работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим договором.

2.8 Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.9 При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить под роспись с его должностными обязанностями, условиями и оплатой труда, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.10 Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого Работодателя (внешнее совместительство).

2.11 Тренеры – преподаватели и спортсмены имеют право работать по совместительству у другого Работодателя в качестве спортсмена или тренера-преподавателя только с письменного разрешения Работодателя по основному месту работы.

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

Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии может осуществляться путем совмещением профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

2.13 Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, предоставлять Работникам проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики увольнения Работников с разбивкой по месяцам, списки сокращаемых должностей и Работников, перечни вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.14 Совместными усилиями стороны принимают меры по недопущению массового сокращения работников Учреждения. При этом устанавливаются следующие критерии массового сокращения работников за определенный период времени:

2.14.1. Увольнение работников в связи с ликвидацией Учреждения;

2.14.2. Сокращение численности работников Учреждения на 10% от фактической численности за 90 календарных дней.

2.15 Стороны договорились, что при сокращении численности Работников, преимущественным правом на оставление на работе обладают следующие категории Работников:

- работники с более высокой производительностью труда и квалификаций;
- семейные работники – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в данном Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- работники предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

- работники, проработавшие в Учреждении свыше трех лет;

- одинокие родители, воспитывающие детей до 16-ти лет;
- иные категории Работников, обладающие таким правом в силу норм законодательства РФ.

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

2.17 Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка – инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации Учреждения. При ликвидации Учреждения Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другом учреждении по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – с учетом пожеланий увольняемого, принять меры по трудоустройству с привлечением информации из органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

2.18 Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

2.19 Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение, проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении, в соответствии с медицинским заключением, противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.20 Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

2.21 В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.22 К педагогической деятельности не допускаются лица (ст.331 ТК РФ):

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и

оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;

- к педагогической деятельности могут быть допущены лица:

- при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.23 Работодатель организует за счет организации подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в 3 года.

2.24 Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников.

2.25 Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения Профсоюзного комитета.

2.26 С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- отказаться от работ в выходные и праздничные дни;

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

2.27 Не устанавливать испытание при приеме на работу для беременных женщин, женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

3. Рабочее время

3.1 Нормальная продолжительность рабочего времени, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязательства в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю.

3.2 Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником. Для административно-хозяйственного персонала и педагогического состава, кроме тренеров – преподавателей по таблице учета использования рабочего времени. Для тренеров-преподавателей по учебной нагрузке, которая отражается в тарификационном списке и утверждается Работодателем.

3.3 В Учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели для:

- **Для административно - хозяйственного персонала** пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю;

- **Для сторожей**, в т. ч. которые работают по совместительству, устанавливается работа в режиме гибкого рабочего времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов. Учетным периодом для них является один месяц. При этом продолжительность рабочего времени по графику за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Работника. Работа в течение двух смен подряд запрещается;

- **Для тренера-преподавателя устанавливается шестидневная рабочая неделя** продолжительностью не более 36 часов в неделю. Работа в режиме гибкого рабочего времени, т.е. начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня, а также время перерыва на отдых и приема пищи определяются согласно расписанию занятий и календарного плана спортивных мероприятий, утвержденных Работодателем. При работе в режиме гибкого рабочего времени Работодатель обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих недель. *Норма часов тренерско-преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая краткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут.*

- **Для инструктора – методиста, включая старшего** устанавливается пятидневная рабочая неделя **продолжительностью 36 часов** с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). В соответствии с действующим законодательством – Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую работу, воспитательную, а также педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями. Начало ежедневной работы в 9-00 часов, обеденный перерыв с 13-00 до 13-48 часов, окончание рабочего дня в 17-00;

- **Для спортсмена устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями продолжительностью 40 часов в неделю.** Для несовершеннолетних предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени в возрасте до 16 лет **не более 24 часов в неделю**, от 16 до 18 лет **не более 35 часов в неделю**, а для учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет - **не более половины установленных норм для лиц соответствующего возраста.**

- **Для лиц, работающих по совместительству** продолжительность рабочего времени не должна превышать четырех часов в день (20 часов в неделю). В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по

совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени. Педагогическим работникам продолжительность рабочего времени не должна превышать половины нормы рабочего времени в неделю. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) в течение месяца устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Так, исходя из того, что продолжительность рабочего времени педагогических работников не должна превышать 36 часов в неделю, продолжительность работы по совместительству не может превышать 18 часов в неделю.

3.4 В Учреждении работа начинается в 09-00 часов и заканчивается в 18-00 часов, в летний период с 01 июня по 31 августа с 08-00 часов до 17.00 часов.

3.5 В Учреждении для следующих категорий Работников может устанавливаться ненормированный рабочий день:

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- заместитель директора по административно – хозяйственной работе;
- главный бухгалтер;
- главный инженер;
- старший инструктор-методист, инструктор-методист;

3.6 Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для Работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для Работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, - не более 35 часов в неделю;
- для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю.

3.7 При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени.

3.8 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.9 Работодатель имеет право привлекать Работника за пределами норм продолжительности рабочего времени:

- для сверхурочной работы;
- если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

3.10 Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника.

3.11 Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.12 Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинскими показаниями (ст. 93 ТК РФ).

4. Время отдыха

4.1 Общим выходным днем Работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота. При сменном графике работы выходные дни предоставляются в соответствии с графиком выхода на работу, утвержденным по Учреждению.

4.2 Перерыв на обед в Учреждении устанавливается с 13-00 до 14-00 часов.

4.3 Привлечение к работе в выходные и праздничные дни Работников Учреждения производится по письменному распоряжению Руководителя и допускается в следующих случаях:

- при подготовке, организации, и проведении спортивно-массовых мероприятий;

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества.

4.4 Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно. Ежегодно до 17 декабря Работодатель согласовывает график отпусков с первичной профсоюзной организацией МБУДО «СДЮШОР по боксу», после чего утверждается Руководителем учреждения и доводит до сведения всех Работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год.

4.5 Ежегодный оплачиваемый отпуск для административно-хозяйственного персонала составляет 28 календарных дней, для педагогического состава составляет 42 календарных дня.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (*ст. 267 ТК РФ*).

4.6 В Учреждении предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска 3 (три) календарных дня. Работникам с ненормированным рабочим днём (к ним относятся: главный бухгалтер, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, главный инженер, старший инструктор-методист, инструктор-методист).

4.7 Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.8 При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.9 В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда Работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые Работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы Работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине.

4.10 В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается:

- время отсутствия Работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового Кодекса РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе Работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

4.11 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может предоставляться и до истечения шести месяцев:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.12 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работников, в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска своих трудовых обязанностей у Работодателя.

4.13 По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.14 Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет.

4.15 Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.16 Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет.

4.17 При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.18 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы согласно *ст. 128 ТК РФ*

4.19 Порядок оплаты отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала согласно *ст. 136 ТК РФ*.

4.20. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года. Указанный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы. Продолжительность указанного отпуска определяется работником. Конкретные сроки предоставления указанного отпуска, его присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску согласовываются между работником и работодателем согласно *ст. 335 ТК РФ*.

Независимо от продолжительности указанный отпуск представляется работнику один раз без его разделения на части не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

5. Оплата труда

5.1 Оплата труда каждого Работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда и максимальными размерами не ограничивается.

5.2 Система оплаты труда Работников установлены с учетом:

- квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;

- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2 Заработная плата (оплата труда) Работника определяется исходя из:

- оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

5.3 **Размер должностных окладов (окладов)** устанавливается в соответствии с постановлением мэра города Новосибирска от 08 мая 2013 года № 4440 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих и по профессиям рабочих» и постановлении мэрии г. Новосибирска от 27 июня 2013 № 5932 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалифицированным группам в муниципальных учреждениях сферы физической культуры и спорта города Новосибирска». Лица, не имеющие требуемого квалификационного уровня, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной

комиссии на соответствующие должности так же, как лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

5.4 Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившим качественно нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

5.5 Заработная плата Работников Учреждения не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

5.6 При установлении должностных окладов Работников квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

5.7 Заработная плата Руководителя Учреждения с учетом индивидуальной надбавки не должна превышать трехкратный размер начисленной средней заработной платы Работников Учреждения.

5.8 Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливается на 10 процентов ниже окладов Руководителя Учреждения.

5.9 **Выплаты компенсационного характера** устанавливаются к должностным окладам Работников Учреждений:

5.9.1. За работу в ночное время (в период с 22-00 до 6-00) доплата в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада за час работы в ночное время).

5.9.2. Работа в выходные или не рабочий праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.9.3. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работ, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, и не превышают 100% должностного оклада по совмещаемой должности.

5.9.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется ко всем выплатам, предусмотренным системой оплаты труда (должностному окладу, выплатам компенсационного характера, стимулирующим выплатам), в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области и составляет 25 %.

5.9.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы и за последующие часы – в двойном размере.

5.10 **К выплатам стимулирующего характера**

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

К ним относятся:

- надбавка за почетные звания;
- надбавка за ученую степень;
- надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, разработанных в соответствии с муниципальными правовыми актами города Новосибирска и приказами главных распорядителей бюджетных средств.

5.10.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премиальные выплаты, которые устанавливаются приказом руководителя учреждения по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) с учетом личного вклада работника в общий результат труда при отсутствии нарушений исполнительской дисциплины. Премиальные выплаты по итогам работы за год устанавливаются в случае наличия экономии фонда оплаты труда.

5.10.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в отношении к основной должности работника учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.10.3 Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждениям в соответствии с критериями качества выполняемых работ.

5.10.4. Премии устанавливаются приказом руководителя, на основании служебных записок руководителей подразделений.

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

5.12 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

5.13 Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.14 Условия оплаты труда не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

5.15 При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.16 Заработная плата перечисляется Работнику на зарплатный счет работника в банке.

5.17 Заработная плата перечисляется ежемесячно 10 и 25 числа.

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

5.19 При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации МБУДО «СДЮШОР по боксу», Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников.

5.20 Удержания из заработной платы Работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

5.21 Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового Кодекса РФ.

5.22 Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

5.23 Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

5.24 Ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещение вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб, в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

5.25 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 (ст. 142 ТК РФ).

Раздел 6. Условия и охрана труда.

6.1. Работодатель обязан обеспечить соответствие условий труда на каждом рабочем месте требованиям охраны труда. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к

производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

6.2. Работодатель обязуется обеспечить Работникам Учреждения:

- чистую питьевую воду путем установки аппаратов питьевой воды;
- сертифицированные средства индивидуальной и коллективной защиты работников;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви;
- проведение инструктажа по охране труда и проверки знаний требований охраны труда;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.3 Специалист по охране труда обеспечивает соблюдение требований охраны труда, осуществляет контроль за их выполнением по охране труда.

6.4 Работодатель имеет право не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, и проверку знаний требований охраны труда, а также без прохождения обязательных медицинских осмотров.

6.5 Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.6 Работникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении Работодатель оказывает содействие в получении льготных санаторно-курортных путевок.

6.7 Работодатель обязан переводить беременных женщин, занятых на тяжелых работах в Учреждении, на более легкий труд с сохранением среднего заработка по прежней работе.

6.8 Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.9 Осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой.

6.10 Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

6.11 Работодатель обязан обеспечить финансирование мероприятий по охране труда в размерах не менее 0,2 % от сметы затрат на основную деятельность и проведение специальной оценки условий труда.

7. Гарантии и компенсации

7.1 Помимо общих гарантий и компенсаций Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника.

7.2 При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет Работодателя.

7.3 При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных с командировкой:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

• иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

7.4 При направлении Работников и спортсменов в командировку на спортивные мероприятия, проводимые за пределами Новосибирской области, согласно Календарному Плану спортивных мероприятий, возмещаются:

- расходы на проезд к месту проведения соревнований и обратно спортсменам и тренерам-преподавателям;
- оплата билетов производится по действующим тарифам железнодорожного транспорта и тарифам экономического класса авиабилетов;
- расходы по проживанию спортсменов и тренеров-преподавателей, их

питанию, суточные в пути, оплата постельных принадлежностей и другие расходы;

7.5 Работодатель содействует Работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и профессионального высшего образования.

Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенными между работником и работодателем в письменной форме.

7.6 Работодатель обязуется:

- содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение, в том числе путем оплаты обучения, а также предоставлять время для обучения;
- оперативно организовывать обучение Работников в связи с производственной необходимостью, а также проведением лицензирования и сертификаций отдельных направлений деятельности учреждения;
- переводить Работников на более высокий разряд и присваивать необходимую квалификацию через квалификационную комиссию.

7.7 При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

7.8 Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения по заочной, очно-заочной формам обучения предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

7.8.1 Учреждения высшего профессионального образования:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 40 календарных дней, на каждом из последующих – по 50 дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца.

7.8.2 Учреждения среднего профессионального образования:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих – по 40 дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 2 месяца;

7.8.3 Учреждения начального профессионального образования:

- для сдачи экзаменов – 30 дней.

7.8.4 В вечерних общеобразовательных учреждениях:

- для сдачи выпускных экзаменов в 9 классе – 9 календарных дней;
- для сдачи выпускных экзаменов в 10 классе – 22 календарных дней.

7.9 Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенных к вступительным экзаменам, слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования, совмещающим учебу с работой для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней;

- работникам, допущенных к вступительным экзаменам, слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений среднего профессионального образования, совмещающим учебу с работой для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней.

7.10. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих учреждений (по выбору Работника).

7.11 Работникам, направленным для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направленных в служебные командировки.

7.12 При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

7.13 Тренерам-преподавателям и иным специалистам учреждения, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

8. Нормы труда

8.1 Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками трудовых функций:

- исправное состояние помещений, оборудования, спортивного инвентаря;
- обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- условий труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

9. Материальная помощь

9.1 Материальная помощь может выплачиваться нуждающимся Работникам ежегодно за счет экономии средств фонда оплаты труда, на основании личного заявления, с учетом сложившихся обстоятельств и его трудового вклада.

9.2 Работникам при наличии экономии средств по фонду оплаты труда (по данным бухгалтерской отчетности за квартал, год) может выплачиваться материальная помощь в размере одного должностного оклада в следующих случаях:

- смерти Работника, наступившей в период трудовых правоотношений с Учреждением, или его близких родственников (мать, отец, супруг, супруга, дети);
- при рождении ребенка;
- со свадьбой Работника;
- в связи с юбилейными датами по достижению возраста 50 лет и далее каждые последующие пять лет и выходом на пенсию;
- тяжелого материального положения;
- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия;
- особой нуждаемости в лечении в связи с несчастным случаем, тяжелым заболеванием;
- работникам, уходящим в ежегодный основной отпуск (не менее 14 календарных дней), один раз в году в размере должностного оклада;
- а также по другим уважительным причинам.

9.3 Решение об оказании Работнику (его семье) дополнительной материальной помощи принимается Руководителем Учреждения.

9.4 Выплата материальной помощи производится на основании приказа Руководителя Учреждения.

9.5 Работодатель выплачивает дополнительное пособие в размере 100 % средней заработной платы за счет средств Учреждения, в связи с длительной болезнью Работника (более 2 месяцев) при наличии фонда оплаты труда.

10. Социальная защита молодежи

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развития учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников.

10.1 Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов.

10.2 Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

10.3 Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, удовлетворение творческих способностей и интересов.

10.4 Осуществлять поощрение молодежного профсоюзного актива учреждения, ведущего эффективную общественную работу.

10.5 Первичная профсоюзная организация обязуется:

10.5.1 Создавать при первичной профсоюзной организации комиссии по работе среди молодежи;

10.5.2 Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

10.5.3 Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены первичной профсоюзной организации и в активную профсоюзную деятельность;

10.5.4 Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173 – 177 ТК);

10.5.5 Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.69 ТК;

10.5.6 Не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;

10.5.7 Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК;

10.5.8 Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК);

10.5.9 Добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья и т.п.;

10.5.10 Информировать молодых работников о задачах и деятельности первичной профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

11. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

11.1 Работодатель гарантирует Первичной профсоюзной организации получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

11.2 Первичная профсоюзная организация признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

11.3 Работодатель не препятствует деятельности первичной профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с уставом. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование.

11.4 Членам выборных профсоюзных органов предоставляется время для выполнения профсоюзной работы.

11.5 Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном уставом.

11.6 При краткосрочной профсоюзной учебе членам профсоюзных органов работодатель сохраняет среднюю заработную плату.

11.7 Первичная профсоюзная организация обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины, организации соревнования.

11.8 Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Первичная профсоюзная организация содействует реализации настоящего договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

11.9 Работникам не применяются дисциплинарные взыскания и увольнения по инициативе работодателя без предварительного согласия с первичной профсоюзной организацией, членами которой они являются: руководители первичной профсоюзной организации - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного комитета.

12. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

12.1 Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

12.2 В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ и нормативно-правовыми актами Новосибирской области.

12.3 Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев.

12.4 Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

13. Заключительные положения

13.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

13.2 Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет. За три месяца до истечения срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вступить в переговоры, с целью продления его действия на согласованный ими срок или заключения нового Коллективного договора.

13.3 При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательствами, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с изменениями условий труда Работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

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

13.5 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий, стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

13.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 3 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Представительный орган Работников обязуется разъяснить Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

13.7 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

13.8 Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

13.9 За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

13.10 Если условия хозяйственной деятельности Учреждения ухудшаются или Учреждению грозит банкротство (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), то по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

13.11 Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.