

Муниципальное автономное учреждение  
«Спортивная школа №4» г. Улан-Удэ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

работодателя и трудового коллектива МАУ «СШ №4» г. Улан-Удэ  
на 2022-2025 гг.

Принят на общем собрании работников МАУ «СШ №4» г. Улан-Удэ  
13.01.2022 года.



от работодателя:

Директор МАУ «СШ №4» г. Улан-Удэ  
Федотов С.В.

«13» января 2022 г.



от работников:

Е.А. Данилова

Н.Ф. Вершинина

Председатель наблюдательного Совета

Полевик В.Ю.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАУ «СШ № 4» г. Улан-Удэ.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными правовыми нормативными актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителей – Даниловой Елены Анатольевны (зам. директора по спортивной работе), Вершининой Наталии Фёдоровны (заведующей лыжной базы «Снежинка») и председателя Наблюдательного Совета школы Полевик Владимира Юрьевича.

- работодатель в лице его представителя - директора Федотова Сергей Валентиновича

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. **Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 19.01.2022 г. и действует до 18.01.2025 г., сроком на три года.**

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение работников:

- правила внутреннего трудового распорядка.
- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров.
- другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным

вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Объем спортивной нагрузки для тренеров устанавливается работодателем исходя из количества часов по плану спортивной работы, обеспеченности кадрами, другими конкретными условиями в данном учреждении.

2.2. Объем спортивной нагрузки оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с согласия работника. Спортивная нагрузка на новый учебный год для тренеров и других работников, ведущих тренерскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и спортивной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить работников до ухода в очередной отпуск с их спортивной нагрузкой на новый тренировочный сезон в письменном виде.

2.3. При установлении тренерам, для которых данное учреждение является местом основной работы, спортивной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимущественность преподавания в группах. Объем спортивной нагрузки, установленный тренерам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по планам и программам, сокращения количества учащихся в группе.

Объем спортивной нагрузки тренеров больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их согласия.

2.3. Тренерская работа, лицам выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов центров) предоставляется только в том случае, если тренеры, для которых данное учреждение образования является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4. Спортивная нагрузка тренерам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях, передается на этот период для выполнения другими тренерами.

2.5. Уменьшение или увеличение спортивной нагрузки тренера в течение учебного года по сравнению со спортивной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях;

- уменьшения количества учащихся в группе;

- временного увеличения объема спортивной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной спортивной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с карантином и в других случаях);

- восстановления на работе тренера, ранее выполнявшего эту спортивную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения спортивной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.6. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества спортсменов (воспитанников). Изменение количества часов работы по плану спортивной работы, проведение эксперимента а также изменение спортивных программ и т.п. при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении спортивной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Повышать квалификацию тренеров и инструкторов-методистов не реже чем один раз в четыре года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность) среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения

квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.6. Организовывать проведение аттестации тренеров и инструкторов-методистов; в соответствии с положением о порядке аттестации проведения аттестации тренеров, инструкторов-методистов и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.3. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.4. Стороны договорились, что

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет (ст. 261 ТК РФ);
- награжденные государственными наградами;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.2. Высвобождающимся работникам предоставляется гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный рабочий срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения связи с сокращением численности или штата.

#### **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, инструкторов-методистов, работников из числа административно-хозяйственного, вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не

может превышать 40 часов в неделю. Для тренеров рабочая неделя устанавливается в размере 40 часов в неделю (24 часа нормированная часть, 16 часов не нормированная часть).

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

- по соглашению между работником и работодателем;

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

5.4. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера, в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Тренерам по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания тренерского совета, родительские собрания и т.п.), тренер вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха. Привлечение инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускаются только с их письменного соглашения.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий. Не допускаются к сверхурочным работам инвалиды, беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.10. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Заместителю директора учреждения, заместителю директора по спортивной работе, инструктору-методисту и тренерам, предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня, хозяйственному и обслуживающему персоналу предоставляется отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Всем работникам предоставляется дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней.

- три дополнительных календарных дня, предоставляются административно-управленческому персоналу школы.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (из средств экономии заработной платы) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (отцу) - 1 рабочий день;

- в связи с переездом на новое место жительства - 1 рабочий день;

в случае свадьбы работника - 3 рабочих дня; детей работника - 2 рабочих дня; на похороны близких родственников (матери, отца) - 3 рабочих дня, сестры, брата - 2 рабочих дня;

работающим пенсионерам по старости (в связи с юбилеем) - 2 рабочих дня;

родителям, женам и мужьям военнослужащим, погибших или умершим вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 5 рабочих дней;

работающим инвалидам - 2 рабочих дня.

5.11.2. Предоставлять тренерам и инструкторам-методистам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.12. Выходными днями для администрации является суббота, воскресенье, для МОП является воскресенье. Для тренеров выходной день зависит от расписания тренировочных занятий. Для сторожей продолжительность времени отдыха зависит от графика сменности.

5.13. Работодатель обеспечивает работников возможностью отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно со спортсменами, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 14.09.2017 г. № 284 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации г. Улан-Удэ».

6.2 Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утверждаемых нормативным правовым актом Администрации г. Улан-Удэ;

д) нормативных правовых актов Администрации г. Улан-Удэ об оплате труда работников муниципальных учреждений;

е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) мнения представительного органа работников.

6.3. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актам муниципального образования городской округ «город Улан-Удэ».

6.4. Оплата труда работников, принятых на условиях совместительства, и (или) на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, РБ и нормативно-правовыми актами Администрации г. Улан-Удэ.

6.5. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

6.6. Средства, поступающие от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда исполнителей и на выплаты стимулирующего характера.

6.7. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам учреждений, включающей выплаты по установленным базовым окладам, компенсационные выплаты, а также выплаты, обусловленные районным коэффициентом.

6.8. Заработная плата выплачивается работникам в следующие сроки: 25 числа текущего

есяца – заработная плата за первую половину месяца, 10 числа месяца следующего за асчетным – окончательный расчет за прошедший месяц;

9. Выплаты стимулирующего характера устанавливает работодатель по согласованию с работниками на основании Положения о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

10. На тренеров выполняющих работу без занятия штатной должности (включая тренеров из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении) на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

11. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является — предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

12. Работодатель обязуется:

12.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

12.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе на случай приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ).

12.3. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

13. Ответственность за правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

14. Оказать материальную помощь из внебюджетного фонда при наличии экономии средств:

14.1. при чрезвычайных ситуациях (пожар, наводнение, землетрясения, порча всего имущества) в размере не более 10 (десяти) должностных окладов.

14.2. при рождении ребёнка работником в размере не более 3 (трёх) окладов.

14.3. при смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) в размере не более 3 (трёх) окладов.

## 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. При выходе на пенсию работника предусматривает выдачу единовременного пособия в размере среднего заработка из фонда доплат и надбавок.

7.2. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам, выделение ссуд на его приобретение.

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

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

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 2% от фонда оплаты труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим под роспись.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало



чебного года.

4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
5. Обеспечивать бесплатное медицинское страхование, ежегодно предусматривать финансирование медосмотров.
6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда представить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).
10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
11. В срок до 1 сентября каждого года создать в учреждении комиссию по охране труда.
12. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
14. Обеспечивать ежегодное прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
15. Проводить специальную оценку труда рабочих мест в соответствии с законодательством.

## 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ

### КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

- 9.1. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (1 раз в год).
- 9.2. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 9.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 9.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания с 19.01.2022 г по 18.01.2025 г.
- 9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

прошито и  
проиндексирован  
в листах



Директор  
[Handwritten signature]