


Утвержден  
на общем собрании  
трудоого коллектива СШ «Икар»  
"15" ~~ноября~~ 2024 года  
М.П.

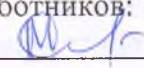


**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования  
«Спортивная школа «Икар» города Сарова  
(СШ «Икар»)

2024 - 2027 г.г.

Управление по труду и занятости населения  
Нижегородской области  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
Дата 19.08 2024 г. № 840/24-ка  
с рекомендациями  
наличие/отсутствие замечаний  
зам. руководителя учреждения  
\_\_\_\_\_ (ФИО)  
А. Н. Кириллов  
(ФИО)

От работодателя  
  
А.С.Сашков  
Директор СШ «Икар»

От работников:  
  
М.А. Самойлов  
Председатель профсоюзной  
организации СШ «Икар»

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа «Икар» города Сарова (сокращенное наименование СШ «Икар») и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) и направлен на обеспечение эффективной и безопасной деятельности учреждения, обеспечение защиты социальных, экономических прав и законных интересов работников, поддержание достаточного уровня их жизни, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия учреждения и каждого работающего.

1.3. Сторонами настоящего договора являются:

- 1) работодатель в лице директора СШ «Икар» Сашкова А.С.;
- 2) работники СШ «Икар» в лице председателя профкома Самойлова М.А.

1.4. Работодатель и работники выступают деловыми партнерами имеющие равные права.

1.5. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.6. Действие настоящего КД распространяется на всех работников организации, не зависимо от членства в профсоюзе.

1.7. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять в течение всего срока действия.

1.8. Настоящий КД заключен в соответствии с действующим законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим КД.

1.9. Во исполнение настоящего КД в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, КД и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 (пяти) лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании: три месяца - общий срок испытания для всех работников, а для работников, претендующих на руководящие должности, а именно для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств или обособленных структурных подразделений организаций - шесть месяцев. При заключении трудового договора на срок от 2 (двух) до 6 (шести) месяцев испытание не может превышать 2 (двух) недель.

2.4. Испытательный срок при приеме на работу согласно ст. 70 Трудового Кодекса РФ (далее – ТК РФ) не устанавливается:

1) лицам, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2) беременным женщинам и женщинам, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

3) лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет;

4) лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

5) лицам, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

6) лицам, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя, по согласованию между работодателями;

7) лицам, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

8) иным лицам в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, КД.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.6. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.7. Работодатель обязуется обеспечить работников оборудованием, инструментами и технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.8. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

2.9. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.10. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.11. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - 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); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работникам предпенсионного возраста (в течении пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, а том числе назначаемую досрочно), должны быть предложены свободные вакансии по трудовому договору, если характер предстоящей работы и условия ее выполнения позволяют заключить бессрочный договор.

2.12. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой

договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено КД, соглашениями, трудовым договором.

2.13. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работники предупреждаются работодателем не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, КД. Критерии массового увольнения работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности (штата) за определенный календарный период:

- сокращение 10 % и более численности работников организации в процентном отношении к списочной численности работников на дату принятия решения о внесении изменений в штатное расписание.

2.14. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 (восьми) часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

3.1. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, КД, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации для рабочих и служащих не может превышать 40 (сорок) часов в неделю, для педагогических работников не может превышать 36 (тридцать шесть) часов в неделю, для медицинских работников не может превышать 39 (тридцать девять) часов в неделю. В учреждении для рабочих и служащих (за исключением уборщиков служебных помещений работающих по шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем - воскресенье) применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными

днями. Для педагогических работников применяется шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем согласно расписанию занятий. Для медицинских работников применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Для остальных категорий работников в зависимости от их возраста, условий труда, характера профессиональной деятельности, нормы продолжительности рабочего времени устанавливаются основами законодательства о труде, трудовым кодексом, другими нормативными актами и трудовым договором.

3.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.4. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка СШ «Икар».

3.5. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

3.6. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим КД, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее - установленная для работника продолжительность рабочего времени): для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ); если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

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

3.8. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

3.9. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.10. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.11. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.12. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.13. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

#### 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье (за исключением категории работников указанных в п.п.3.1. раздела 3 настоящего договора).

4.2. Продолжительность перерыва на обед в организации составляет 1 (один) час, согласно трудовому распорядку.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.3. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников, выполняющих трудовую функцию в холодных условиях. Продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

4.4. Ежегодно до 16 декабря Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий календарный год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. Продолжительность основных ежегодных оплачиваемых отпусков для руководителей и педагогических работников – 42 календарных дня, в том числе: (директор, заместитель директора; заместитель директора по учебно-спортивной и воспитательной работе; инструкторы - методисты; тренеры-преподаватели). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ). Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ № 181-ФЗ от 24.11.1995 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.6. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- 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;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

4.7. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- 1) женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у данного работодателя;
- 2) одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- 3) работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- 4) работникам в возрасте до 18 лет;
- 5) лицам, работающим по совместительству, одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности;
- 6) работникам, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации после возобновления действия трудового договора;
- 7) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- 8) мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- 9) супругам военнослужащих – одновременно с отпуском военнослужащих;
- 10) некоторым категориям граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- 11) участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам; Героям Советского Союза; Героям Российской Федерации и полным кавалерам ордена Славы;
- 12) лицам, награжденным знаком «Почетный донор России»;
- 13) работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях.

4.8. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения среднего заработка в связи:

- со свадьбой самого работника – до 5 (пяти) календарных дней;



- свадьбой детей - 3 (три) календарных дня;
- смертью родственников (родителей, супругов, детей) – до 5 (пяти) календарных дней;
- рождением ребенка – до 5 (пяти) календарных дней.
- выпускным вечером ребенка - 1 (один) день.
- с 1 сентября (начальной школы) - 1 (один) день.

4.9. 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.

4.10. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

4.11. Педагогическим работникам организации, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы - длительный отпуск сроком до одного года.

4.12. В других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо КД.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА.

5.1. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях).

5.2. Размеры должностных окладов, компенсации и надбавки к должностным окладам устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.3. Оплата труда работников, замещающих должности производится в порядке и размерах, установленных действующим законодательством РФ.

5.4. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и целевое использование бюджетных средств, направляемых на оплату труда работников учреждения.

5.5. Повышение уровня заработной платы и ее индексация производятся в сроки и порядке, предусмотренных законодательством РФ.

5.6. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу устанавливается в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

5.7. За каждый час работы в ночное время (с 22:00 до 6:00) в соответствии с Положением об оплате труда производится доплата в размере 35% должностного оклада за работу в нормальных условиях.

5.8. Заработная плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов.

5.9. Работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.10. Заработная плата выплачивается за первую половину месяца пропорционально отработанному времени за период с 1-ого по 15-е число расчетного месяца на основании табеля учета рабочего времени. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается должностной оклад работника за отработанное время, должностной оклад с учетом педагогической нагрузки, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей): за работу в образовательных

организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, за выслугу лет, почетное звание, выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, а также компенсационные выплаты:

- за работу с контингентом обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в ночное время);

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (с вредными и (или) опасными условиями труда);

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зоны обслуживания;

- за увеличение объема работ;

- за исполнение обязанностей ответственного представителя учреждения по вопросам ГО и

ЧС.

Выплаты стимулирующего характера, оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц (премии и иные поощрительные выплаты, которые начисляются за результаты труда, достижение соответствующих показателей, то есть после того, как будет осуществлена оценка показателей, доплаты за замещение и исполнение обязанностей на период отсутствия основного работника, а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ), производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

При выплате заработной платы за первую половину месяца учитываются удержания НДФЛ, а также индивидуальные удержания (профсоюзные взносы, удержания по исполнительным листам, задолженность подотчетных сумм и т.д.). При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится в день, предшествующий выходному или нерабочему праздничному дню.

5.11. Заработная плата выплачивается 15 (пятнадцатого) и 30 (тридцатого) числа каждого месяца в кассе или путем перечисления в кредитную организацию на банковский счет работника. 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 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника, путем предоставления расчетного листка, в котором содержатся следующие сведения:

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

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

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетный листок предоставляется 30 (тридцатого) числа каждого месяца.

5.12. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к должностным окладам в размере, установленном законодательством РФ. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, КД, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5.13. При присвоении квалификационной категории, ученой степени, звания своевременно производится изменение должностных окладов.

5.14. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

5.15. При наличии финансовых возможностей организации, работникам СШ «Икар» может выплачиваться единовременное вознаграждение по итогам года, а так же к праздничным датам согласно производственному календарю и профессиональным праздникам.

5.16. В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

5.17. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. СШ «Икар» производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном КД, соглашениями, локальными нормативными актами.

5.18. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных одновременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, КД, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

## 6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- 1) Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- 2) Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (приложение №1);
- 3) Применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- 4) Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- 5) Контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 6) Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 7) Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда";
- 8) Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- 9) Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- 10) Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 11) Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- 12) Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 13) Санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- 14) Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 15) Ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- 16) Разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.
- 17) Обеспечение непрерывного совершенствования Системы управления охраной труда.
- 18) Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнение предписаний, постановлений и иных законных требований должностных лиц пожарной охраны; разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- 19) проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- 20) оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

21) предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;

22) обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;

23) предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях;

24) незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

6.2.1. В целях содействия формированию информационно-профилактических мер противодействия распространению алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников организаций работодатель:

- назначает лиц ответственных за работу по первичной профилактике алкоголизма, социально значимых заболеваний; ВИЧ/СПИДа;

- оформляет информационный стенд для размещения информационных материалов по профилактике алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа;

- доводит до сведения работников, что ВИЧ-инфекция не передается посредством физических контактов и что присутствие лица, живущего с ВИЧ, не следует считать производственным риском;

- информирует работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных, приглашает специалистов для проведения профилактических бесед среди работников учреждения;

- проводит среди работников учреждения инструктаж и соответствующую подготовку по процедурам контроля за ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой помощи:

- выполняет санитарно-гигиенические мероприятия, заключающиеся в регулярном мытье рук, использовании для ухода за кожей рук смягчающих и защитных кремов, обеспечивающих эластичность и прочность кожи;

- соблюдает технику безопасности при обращении с острыми предметами, используя их только по назначению (не следует поднимать руками осколки разбитого стекла в случаях повреждения стеклянных предметов, используя в таких случаях савок и щетку (веник));

- соблюдает правила утилизации отходов, не соприкасаясь с предметами, загрязненными кровью и другими биологическими выделениями открытыми частями тела;

- при нарушении целостных кожных покровов (порезах, проколах) при использовании режущего или колющего предмета, загрязненного кровью или другими биологическими выделениями, пострадавшему необходимо оказать медицинскую помощь, соблюдать меры предосторожности (остановить кровь, обработать рану антисептиком, используя при этом медицинские резиновые перчатки) и в срочном порядке вызвать медицинского работника для оказания пострадавшему квалифицированной медицинской помощи.

6.3. Работник обязан:

- Соблюдать правила, требования охраны труда;

- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- Немедленно извещать 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 медицинские осмотры.

- Полностью использовать рабочее время для производительного и качественного труда.

- Своим добросовестным отношением к труду способствовать улучшению работы СШ «Икар».

- Выполнять правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции СШ «Икар».

-Бережно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов СШ «Икар».

- Повышать свой профессиональный уровень в соответствии с утвержденной программой.

- Выполнять обязанности работника регламентированные в «Правилах внутреннего трудового распорядка работников СШ «Икар».

- В период действия настоящего договора, при условии выполнения Работодателем своих обязательств, не выдвигать новых требований и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

6.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

6.5. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

6.6. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.7. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА.**

7.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. При утрате трудоспособности в результате полученного трудового увечья организация выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами, а так же гарантирует при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу сохранить за ним средний заработок по прежней работе до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

## **8. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ.**

8.1. Работодатель при финансовых возможностях учреждения может выплачивать работникам при увольнении в связи с уходом на пенсию и проработавшим в организации более 10 (десяти) лет единовременную материальную помощь в размере 10 (десяти) тысяч рублей.

8.2. Работодатель при финансовых возможностях учреждения может выплачивать работникам вне зависимости от пола премию в связи с юбилейными датами 50 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей.

8.3. В случае прекращения трудового договора смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния, семье умершего может выплачиваться единовременное пособие в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей.

8.4. Работодатель при финансовых возможностях учреждения может выплачивать работникам материальную помощь в связи со смертью близких родственников (муж, жена, дети, мать, отец, сестра, брат) в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей.

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ.**

Работодатель обязуется осуществлять обязательное пенсионное и социальное страхование работников.

1. Предоставлять работникам СШ «Икар» спортивные площадки, залы, плавательный бассейн СШ «Икар» – бесплатно, по установленному в учреждении графику и оформленному абонементу сотрудника.
2. Предоставлять работникам СШ «Икар» в пользование спортивный инвентарь – бесплатно, по установленному в учреждении графику. Предоставление инвентаря осуществляется по заявлению работника и с разрешения директора учреждения.
3. При финансовой возможности организации, работникам, непрерывно проработавшим более 10 (десяти) лет в данной организации, выплачивается единовременное вознаграждение в размере 5000 рублей.

## **10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

10.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, законом по Нижегородской области «О социальном партнерстве» и настоящим коллективным договором.

10.2. Профсоюзная организация СШ «Икар» представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза, Положением первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии с ст. 30 Трудового кодекса РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

10.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей. Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со своей стороны, со стороны руководителей структурных подразделений, других должностных лиц организации.

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

10.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

10.6. Работодатель заблаговременно ставит Профсоюз в известность о проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно представляет в профсоюзный комитет информацию о деятельности организации.

10.7. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

10.8. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок пяти рабочих дней рассматривать предложения Профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.

10.9. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, по расследованию несчастных случаев на производстве.

10.10. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, представителям профсоюза в комиссиях, предоставить свободное время с сохранением заработной платы за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей – не более 4 (четырёх) часов в неделю.

## **11. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ ЛИБО ЗАКЛЮЧИВШИХ КОНТРАКТ О ДОБРОВОЛЬНОМ СОДЕЙСТВИИ В ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАЧ, ВОЗЛОЖЕННЫХ НА ВООРУЖЕННЫЕ СИЛЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.**

11.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

11.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

11.3. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

11.4. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

11.5. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

11.6. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

11.7. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

11.8. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

11.9. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

11.10. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан



информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

11.11. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

## 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

12.1. Настоящий КД заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока КД может быть продлен только по соглашению между работодателем и работниками на срок не более трех лет.

12.2. Изменения и дополнения КД в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

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

12.4. Стороны договорились, что текст КД должен быть доведен Работодателем до сведения всех работников под роспись в течение 30 (тридцати) календарных дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен либо вывешен на доске информации.

12.5. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения КД, содействовать реализации их прав, основанных на КД.

12.6. Контроль за выполнением КД осуществляют обе стороны, подписавшие его.

12.7. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении условий КД на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие КД.

12.8. За неисполнение настоящего КД и нарушение его условий стороны КД несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12.9. Настоящий КД направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

Приложение 1  
к Коллективному договору  
на основании приказа Министерства  
здравоохранения социального  
развития РФ № 290 от 01.06.2009

Перечень профессий и должностей работники которых имеют право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 года №997н)

№	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	Аппаратчик химической водоочистки	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки резиновые Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Очки защитные</p> <p>Фартук для защиты от растворов кислот и щелочей.</p> <p>Куртка теплая (дежурная)</p> <p>Головной убор Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p>	<p>1 комплект</p> <p>1 пара</p> <p>до износа 12 пар</p> <p>до износа 2 шт.</p> <p>1 шт. на 2,5 г.</p> <p>1 шт. на 2,5 г.</p> <p>до износа</p>
2	Уборщик служебных помещений	<p>Халат/костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Тапочки</p> <p>Куртка на утепляющей прокладке (дежурная на здание)</p>	<p>1 шт. (комплект)</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>1 пара</p> <p>1 шт. на 2,5 года</p>
3	Гардеробщик	Халат/костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

4	Дворник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Зимой дополнительно: Костюм утепленный (куртка на утепляющей прокладке) Валенки</p>	<p>1 комплект</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>1 комплект (шт) на 2,5 года</p> <p>1 пара на 3 года</p>
5	Заведующий хозяйством	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Тапочки</p>	<p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>1 шт.</p>
6	Кладовщик	<p>Халат/костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Тапочки</p> <p>Зимой дополнительно: куртка на утепляющей прокладке</p>	<p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>1 пара</p> <p>1 шт. на 2,5 года</p>
7	Столяр	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 комплект</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>

		<p>Зимой дополнительно: (куртка на утепляющей прокладке) Валенки (ботинки утепленные)</p>	<p>1 шт. на 2,5 года 1 пара на 3 года</p>
8	Главный энергетик	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с точечным покрытием Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p>Зимой дополнительно: (куртка на утепляющей прокладке) Перчатки зимние двухпалые Валенки (ботинки утепленные)</p>	<p>1 комплект</p> <p>4 пары 6 пар</p> <p>До износа До износа</p> <p>1 шт. на 2,5 года До износа 1 пара на 3 года</p>
9	Инженер	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с точечным покрытием Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p>Зимой дополнительно: (куртка на утепляющей прокладке) Перчатки зимние двухпалые Валенки (ботинки утепленные)</p>	<p>1 комплект</p> <p>4 пары 6 пар</p> <p>До износа До износа</p> <p>1 шт. на 2,5 года До износа 1 пара на 3 года</p>
10	Электромонтер по обслуживанию электроустановок	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p>Зимой дополнительно: (куртка на утепляющей прокладке) Перчатки зимние двухпалые</p>	<p>1 комплект</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>До износа Дежурные До износа</p> <p>1 шт. на 2,5 года До износа 1 пара на 3 года</p>

		Валенки (ботинки утепленные)	
11	Механик по ремонту и обслуживанию звуковой аппаратуры	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с резиновым покрытием Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные	1 шт.  12 пар 6 пар  До износа