МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ «ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ПО ХОККЕЮ С ШАЙБОЙ «МЕТЕОР-СИГНАЛ» ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА

«СОГЛАСОВАНО» Председатель трудового

коллектива

А.Э. Розенталь\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«01» сентября 2014г.

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А. Фомин

«01» сентября 2014г.

***Коллективный договор***

***на 2015-2017 гг.***

г. Челябинск

|  |  |
| --- | --- |
| Муниципальное бюджетное учреждение  дополнительного образования детей  «Детско-юношеская спортивная школа по хоккею с шайбой «Метеор-Сигнал»  города Челябинска | Принят на заседаниитрудового коллектива «01» сентября 2014 г. |
|  |  |

## ***КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР***

***на 2015-2017 г.***

**Раздел I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально–трудовые отношения в МБУ ДОД ДЮСШ «Метеор-Сигнал» г. Челябинска и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Трудовой коллектив составляют все работники, участвующие своим трудом в деятельности учреждения на основе трудового договора (контракта).

В состав администрации входят должностные лица, выполняющие функции управления учреждением в целом.

Администрация выступает как организатор производства, как работодатель, ответственный за создание и обеспечение нормальных условий труда.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между администрацией и работниками учреждения.

1.3. Представителем работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора является директор МБУ ДОД ДЮСШ «Метеор-Сигнал» г. Челябинска

1.4. Представители (стороны) коллективного договора признают договорное регулирование социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства: равноправия сторон, уважение и учет интересов сторон, соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, добровольность принятия сторонами на себя обязательств и реальность их выполнения, обязательность и ответственность сторон.

1.5. Коллективный договор вступает в силу и становится обязательным для сторон с момента его подписания и действует в течение 3-х лет до момента заключения нового.

1.6. Проверка выполнения обязательств коллективного договора ежегодно проводится комиссией из представителей работодателя и работников. Результаты выполнения коллективного договора в целом за три года обсуждается на собраниях (конференциях) трудового коллектива учреждения с отчетом сторон, подписавших договор.

1.7. Изменения и дополнения в течения срока действия договора, вносимые по инициативе каждой из сторон, рассматриваются и принимаются на заседании комиссии из представителей работодателя и работников учреждения с согласия обеих сторон, оформляются совместным решением и является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.8. Исключительными правами администрации является планирование, управление и контроль производственной деятельностью учреждения, найм, назначение, продвижение, перемещение и оценка квалификационного уровня работающих в пределах действующего законодательства.

1.9. Администрация учреждения информирует коллектив работников учреждения о задачах учреждения, доводит до сведения планы хозяйственно-экономической деятельности, их изменения.

1.10. Совет трудового коллектива вправе вносить работодателю представления об устранении нарушений условий коллективного договора. Работодатель обязан рассмотреть заявление совета трудового коллектива о нарушениях условий коллективного договора и сообщить о результатах рассмотрения заявления.

1.11.Должностные лица, представляющие стороны, не выполняющие условия коллективного договора, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

1.12. Администрация осуществляет систематический контроль за выполнением обязательств и мероприятий коллективного договора непосредственно или уполномоченными представителями.

1.13. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью, носят нормативный и обязательный характер.

**Раздел II. Основные права и обязанности**

**Работодателя и Работников Учреждения по исполнению договора.**

Основные права и обязанности Работодателя и РаботниковУчреждения по исполнению настоящего Договора определяется следующим образом:

2.1. Работодатель имеет право:

2.1.1.Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ.

2.1.2. Вести с работниками Учреждения коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.1.3. Поощрять работников Учреждения за добросовестный эффективный труд.

2.1.4. Требовать от работников Учреждения исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения (приложение № 1 к Договору).

2.1.5. Привлекать работников Учреждения в дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

2.1.6. Принимать локальные нормативные акты.

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1. Соблюдать законодательство РФ, условия настоящего коллективного Договора, а также соглашений и трудовых договоров.

2.2.2. Предоставлять работникам Учреждения работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.3. Обеспечивать работникам Учреждения безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.2.4.Обеспечивать работников Учреждения оборудованием, спортивным инвентарем и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2.5. Обеспечивать работникам Учреждения равную оплату за труд равной ценности.

2.2.6. Выплачивать работникам Учреждения в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные законодательством РФ.

2.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать (перезаключать) коллективный договор в порядке, установленные законодательством РФ.

2.2.8. Предоставлять представителям работников Учреждения полную и достоверную информацию, необходимую для заключения (перезаключать) коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

2.2.9. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.10. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками Учреждения представлений о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.2.11. Создавать условия, обеспечивающие участие работников Учреждения в управлении организацией в предусмотренных законодательством и Договором формах.

2.2.12. Обеспечивать бытовые нужды работников Учреждения, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников Учреждения в порядке, установленном законодательством РФ.

2.2.14. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.2.15. Исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2.3. Работники Учреждения имеют право на:

2.3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ.

2.3.2. Предоставление им работы, обусловленной трудовым Договором.

2.3.3. Рабочие места, соответствующие условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и настоящим коллективным Договором.

2.3.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложность труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.3.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.3.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны на рабочем месте.

2.3.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3.8. Участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством РФ и Договором формах.

2.3.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Договора, соглашений.

2.3.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов не запрещенными законом способами.

2.3.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3.12. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3.13. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.4. Работники Учреждения обязаны:

2.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к Договору).

2.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.4.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.4.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.4.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.

2.4.7.Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

**Раздел III. Обязательства Совета Трудового коллектива**

3.1. Добиваться выполнения обязательств сторон, подписавших коллективный договор, соблюдая законность в решении возникающих вопросов.

3.2. Обеспечивать защиту трудовых прав и интересов всех членов трудового коллектива в пределах настоящего договора и действующего законодательства.

3.3. Осуществлять контроль за состоянием безопасности труда и соблюдением трудового законодательства в коллективе.

3.4. Принимать меры имеющимися средствами по устранению предпосылок возникновения трудовых конфликтов, в случае их возникновения стремиться разрешать ситуацию без остановки работы учреждения.

**Раздел IV. Организация труда работников Учреждения.**

**Денежное вознаграждение за труд**

***4.1. Трудовые отношения***

4.1.1. Стороны осуществляют анализ кадрового обеспечения Учреждения педагогическими, медицинскими и другими работниками, в том числе их возраста, стажа работы и образования, дефицита кадров по специальностям.

4.1.2. Стороны совместно рассматривают вопросы определения потребности Учреждения в педагогических, медицинских и других кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда и содействия занятости работников, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников.

4.1.3. Стороны оказывают помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, ведут работу по упорядочению режима работы молодых специалистов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

4.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

4.1.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.1.6. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

4.1.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

4.1.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами 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 воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

4.1.9. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

4.1.10. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, руководителей филиалов и представительств, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

* лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
* беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
* лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
* лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
* лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
* лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
* в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и Коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде (ст. 70 ТК РФ).

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

***4.2 Рабочее время и время отдыха***

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.2.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным планом, расписанием, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (5 дней с двумя выходными днями (суббота, воскресенье)).

4.2.3. Для тренеров-преподавателей учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы и включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. (6 дней с одним выходным днем согласно расписания) (ст. 333 ТК РФ);

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогиче­ской работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложен­ных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

— по соглашению между работником и работодателем;

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

4.2.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

4.2.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

4.2.8 Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2.9. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, её реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно на общем собрании школы.

* + 1. Вопросы сокращения численности штатов Работодатель решает только с

Учредителем. О возможном массовом высвобождении Работников информация в соответствующие органы, а также в службы занятости предоставляется не менее чем за три месяца.

* + 1. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового

кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет;

* одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
* отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста.
  + 1. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, не

могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В том случае Работодатель (или правопреемник организации) обязан принять меры по их трудоустройству на другом предприятии по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учётом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью. Увольнение Работника без принятия указанных мер не допускается.

* + 1. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения штатов лица,

проработавшие в организации 10 лет и более, должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 3 месяца.

* + 1. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 статьи 81

Трудового кодекса РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

***4.3 Оплата и нормирование труда***

4.3.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=BABD45D5768C62BD8F37B887FAE602735BD7D8D948E8888DF246FE2795F2U7E) Российской Федерации, Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=BABD45D5768C62BD8F37B887FAE602735BD4DFD345EA888DF246FE2795F2U7E) от 8 мая 2010 года № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», приказом Министерства спорта Российской Федерации от 24 октября 2012 года № 325 «О методических рекомендациях по организации спортивной подготовки в Российской Федерации», постановлениями Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008 года [№ 275-П](consultantplus://offline/ref=BABD45D5768C62BD8F37A68AEC8A5D7853DE84D64BEE85DAAB19A57AC22E79CEF4UBE) «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», от 17 августа 2010 года [№ 101-П](consultantplus://offline/ref=BABD45D5768C62BD8F37A68AEC8A5D7853DE84D648E48BDFAF19A57AC22E79CEF4UBE) «О Положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству по физической культуре, спорту и туризму Челябинской области», [решением](consultantplus://offline/ref=BABD45D5768C62BD8F37A68AEC8A5D7853DE84D64BE987D2AE19A57AC22E79CEF4UBE) Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», другими нормативными правовыми актами, в целях совершенствования организации заработной платы, стимулирования деятельности муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска, а так же локальными нормативными актами образовательного учреждения.

4.3.2. Заработная плата в Учреждении выплачивается не реже чем каждые полмесяца: с 27 по 31 число текущего месяца – выплата аванса; с 10 по 15 число месяца, следующего за расчетным, – выплата заработной платы. Выплата заработной платы производится в денежной форме. (статья 136 ТК РФ).

Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

4.3.3. Система оплаты труда включает в себя:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

4.3.4. Должностной оклад работникам Учреждения начисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

### 4.3.5. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

2) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) доплата за совмещение профессий (должностей);

4) доплата за расширение зон обслуживания;

5)доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7) повышенная оплата сверхурочной работы;

8) повышенная оплата за работу в ночное время;

9) повышенная оплата тренерам-преподавателям муниципальных учреждений, проводящим занятия по видам спорта с детьми- инвалидами.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третьей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (статья 157 ТК РФ).

4.3.6. Системы оплаты труда учреждения устанавливаются с учетом:

1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
2. тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
3. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
4. государственных гарантий по оплате труда;
5. перечня видов выплат компенсационного характера;
6. перечня видов выплат стимулирующего характера;
7. мнения представительного органа работников;
8. настоящего положения.

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств городского бюджета и в пределах средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.3.7. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления города Челябинска, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах работниками.

4.3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Челябинской области.

4.3.9. Установление стимулирующих выплат в учреждения осуществляется на основе положения о премировании и установлении стимулирующих надбавок и доплат

работникам МБУ ДОД ДЮСШ «Метеор-Сигнал» г. Челябинска, утверждаемого приказом директора учреждения по согласованию с советом трудового коллектива.

Работникам учреждения по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждениям на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1. выплата за участие в подготовке спортсменов высокого класса, назначается работникам муниципальных учреждений, принимающим непосредственное участие в учебно-тренировочном процессе, кроме руководителя, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера

Размер доплаты для работников, принимающих непосредственное участие в подготовке спортсменов высокого класса [(таблица 5)](consultantplus://offline/ref=BABD45D5768C62BD8F37A68AEC8A5D7853DE84D64AEA85D8AC19A57AC22E79CE4B41E4509B0C32B7F248A2F6UAE), начисляется только за официальные соревнования, вошедшие в Единый календарный план, утвержденный Министерством спорта Российской Федерации на период одного календарного года. Если в период действия установленного размера доплаты учащийся улучшил спортивный результат, размер доплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

Надбавка начисляется за учащихся, которые обучаются в муниципальных учреждениях не менее одного года;

2. выплата за наличие почетных званий и ведомственных наград, кроме спортсменов-инструкторов:

2.1 «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный тренер Российской Федерации», «Заслуженный тренер СССР» – до 5 тыс. руб.;

2.2 «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», медаль Петра Лесгафта, медаль Николая Озерова, «Отличник физической культуры и спорта», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник народного просвещения» – до 4 тыс. руб.

При наличии у работника двух и более оснований для данной выплаты начисление выплаты производится по одному из них;

3. выплата к должностному окладу за выслугу лет:

3.1при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10 процентов;

3.2 при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20 процентов;

3.3 при выслуге лет свыше 15 лет - 30 процентов.

Для применения стимулирующей выплаты за стаж работы, выслугу лет рекомендуется исчислять необходимый трудовой стаж работы в качестве тренера, тренера-преподавателя (в том числе старшего), инструктора-методиста, иных специалистов, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку, а также в качестве руководящих работников организаций, осуществляющих спортивную подготовку.

Выплата к должностному окладу за выслугу лет производится штатным работникам муниципальных учреждений, перечень которых указан в [приложениях 3](consultantplus://offline/ref=BABD45D5768C62BD8F37A68AEC8A5D7853DE84D64AEA85D8AC19A57AC22E79CE4B41E4509B0C32B7F249ABF6U0E), [4](consultantplus://offline/ref=BABD45D5768C62BD8F37A68AEC8A5D7853DE84D64AEA85D8AC19A57AC22E79CE4B41E4509B0C32B7F249AAF6UEE) и [5](consultantplus://offline/ref=BABD45D5768C62BD8F37A68AEC8A5D7853DE84D64AEA85D8AC19A57AC22E79CE4B41E4509B0C32B7F24EA2F6U8E) (кроме 1 ПКГ) к настоящему Положению;

4. выплата к должностному окладу молодым специалистам, устанавливается в размере до 100 процентов от должностного оклада тренерам-преподавателям, другим специалистам в возрасте до 30 лет в течение 3-х первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

4.1 получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;

4.2 состоят в трудовых отношениях с организацией, осуществляющей спортивную подготовку на постоянной основе, при условии работы с нагрузкой не менее чем на одну ставку;

4.3 участвуют в разработке и реализации соответствующей программы спортивной подготовки;

5. выплата к должностному окладу за квалификационную категорию:

5.1 вторая квалификационная категория - 10 процентов;

5.2 первая квалификационная категория - 20 процентов;

5.3 высшая квалификационная категория - 30 процентов.

Данная выплата начисляется работникам муниципальных учреждений, которым она предусматривается нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления города Челябинска, кроме руководителя и заместителя руководителя муниципальных учреждений;

6. выплата к должностному окладу работникам, принимающим непосредственное участие в подготовке спортсменов по олимпийским видам спорта, производится в размере 15 процентов;

7. выплата за качество выполняемых работ и (или) за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципальных учреждений, устанавливается руководителем муниципального учреждения в размере до 100 процентов от должностного оклада в соответствии с достигнутыми показателями работы учреждения;

8. премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год), производятся до 100 процентов должностного оклада при условии:

8.1 качественной подготовки и проведения соревнований календарного плана муниципального учреждения, городского, областного и российского календарей;

8.2 участия учащихся муниципального учреждения в соревнованиях различного ранга, городских спортивно-массовых мероприятиях и хороших результатах выступления в них;

8.3 своевременной и качественной подготовки зданий и спортивных сооружений к новому учебному году;

8.4 сохранения и увеличения контингента учащихся муниципального учреждения;

8.5 обеспечения максимальной загруженности муниципальных спортивных сооружений;

9. инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), инструкторам физической культуры, учитывая сложность и важность выполняемой работы, устанавливается повышающий коэффициент 1,5 к должностному окладу на учебный год.

Выплаты стимулирующего характера производятся в процентах к должностному окладу и устанавливаются на определенный период времени. Применение выплат к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления города Челябинска

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.3.10. Работникам учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению директора учреждения в связи:

* С предоставлением очередного оплачиваемого отпуска в размере 1 должностного оклада
* Со смертью близких родственников
* С тяжелым материальным положением
* С чрезвычайными ситуациями (кража, пожар, стихийное бедствие, длительное заболевание)

Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа директора учреждения с учетом положений настоящего подраздела.

4.3.11. Работодатель обязуется:

- Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.3.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор учреждения.

4.3.13. В целях приведения содержания трудовых договоров в соответствие с требованиями статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации конкретизируются условия оплаты труда работников в их трудовых договорах, в том числе размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок, ставок заработной платы и иных компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В связи с этим заключаются с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам, в которых следует предусмотреть размер:

* оклада (должностного оклада), тарифной ставки, ставки заработной платы;
* выплат компенсационного характера;
* выплат стимулирующего характера;
* выплат социального характера

В случае отказа работника от подписания соглашения, правовым основанием изменения условий трудового договора будет являться письменное предупреждение.

При установлении компенсационных выплат рекомендуется указывать в трудовых договорах работников, что они применяются для каждого конкретного рабочего места.

Выплаты стимулирующего характера рекомендуется увязывать с результатом работы.

***4.4. Отпуска***

4.4.1. Ежегодно предоставляется трудящимся учреждения оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.4.2. Продолжительность основного отпуска устанавливается не менее 28 календарных дней для административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и прочего персонала и 42 календарных дня для тренеров- преподавателей и руководящих работников.

Общегосударственные праздничные дни (1, 2, 3, 4, 5, 7 января, 23 февраля, 8 марта, 1, 9 мая, 12 июня, 4 ноября) при определении продолжительности отпуска не учитывается и не оплачиваются.

4.4.3. Работникам, моложе 18 лет отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

4.4.4. Очередность предоставления 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.

4.4.5. По соглашению между работниками и администрацией отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Оставшаяся часть предоставляется и оплачивается в течение календарного года в сроки согласованные с администрацией.

4.4.6. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года.

4.4.7. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте 18 лет не допускается.

4.4.8. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Реализация права на отпуск при увольнении работника осуществляется в соответствии со ст.127 ТК РФ.

4.4.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам учреждения предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению. Продолжительность отпуска без содержания регулируется ст. 128 ТК или определяется по соглашению между работником и работодателем с учетом производственных возможностей.

Отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью более 7 календарных дней в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск не включается.

4.4.10. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

4.4.11. Исчисление среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска регулируется ст.139 ТК и нормативными актами Правительства РФ.

Из расчетного периода для подсчета среднего заработка исключается время, а также начисленные суммы, когда:

* работнику выплачивается или сохраняется полный или частичный средний заработок в соответствии с законодательством РФ;
* работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;
* работнику, воспитывающему ребенка- инвалида, предоставлялись дополнительные выходные дни на основании ст.262 ТК;
* работник находился в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью до 7 календарных дней.

***4.5. Охрана труда и экологическая безопасность***

Работодатель в соответствии с законодательством РФ по охране труда обязуется:

4.5.1. Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников организации в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

4.5.2. Обязанность по охране труда в Учреждении возлагается на уполномоченного Работодателем работника в соответствии (ст. 217 ТК РФ).

4.5.3. Создает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).

4.5.4. Обеспечивает работников за счет средств учреждения сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

Обеспечивает работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами (ст. 212 ТК РФ).

4.5.5. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

4.5.6. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний (ст. 212 ТК РФ).

4.5.7. Проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Учреждении (ст. 212 ТК РФ).

4.5.8. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводят инструктаж по охране труда, организовывают прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки (ст. 212 ТК РФ).

4.5.9. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

4.5.10. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивают повышение квалификации работников службы охраны труда в установленные сроки (ст. 212 ТК РФ).

4.5.11. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями (ст. 212 ТК РФ).

4.5.12. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривают и выполняют представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

4.5.13. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

4.5.14. Сохраняет за работником средний заработок на время приостановки деятельности учреждения образования, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

4.5.15. Организовать проведение медицинского осмотра работников организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр, в сроки, определенные Графиком медосмотров.

4.5.16. Ввести за счет средств Учреждения обязательное медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

4.5.17. Исключить использование труда лиц в возрасте до 21 года на тяжелых физических работах.

4.5.18. Установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

4.5.19. Совместно с уполномоченными работниками Учреждения лицами организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

4.5.20. Регулярно рассматривать на заседаниях совместной комиссии вопросы выполнения соглашения по охране труда, а также состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

4.5.21. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные законодательством РФ, и закреплением этих прав в трудовых договорах, заключаемых (перезаключаемых) с работниками Учреждения.

***4.6. Гарантии и компенсации, представляемые работникам предприятия***

4.6.1. Под гарантиями, предоставляемыми работникам Учреждения, понимаются средства, способы и условия, с помощью которых Работодателем обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений, предусмотренных законодательством РФ.

Под компенсациями, выплачиваемыми работникам Учреждения, следует понимать денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законодательством РФ обязанностей.

4.6.2. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством РФ и Договором (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда), работникам Учреждения предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

* При направлении в служебные командировки.
* При совмещении работы с обучением.
* При вынужденном прекращении работы не по вине работника.
* При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.
* В связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

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

4.6.4. На основании Закона РФ «Об образовании» педагогическим работникам в целях содействия обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере одного минимального размера оплаты труда. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит.

4.6.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения Работодатель обязан предложить работнику, должность которого сокращается, другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением его численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения полномочных представителей работников Учреждения принимает необходимые меры, предусмотренные законодательством РФ и Договором.

## **Раздел V . Обязательства администрации по социальному**

## **страхованию, оздоровлению и отдыху**

5.1. Путевки, приобретенные за счет средств социального страхования на санаторное лечение или отдых выделять работающим по решению администрации.

**Раздел VI. Повышение квалификации работников**

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

6.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три лет.

6.2.3. 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 работодателя).

6.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

**Раздел VII. Материальная ответственность сторон по Договору**

7.1. Стороны по Договору, причинившие ущерб другой стороне, возмещают этот ущерб в соответствии с законодательством РФ.

Материальная ответственность сторон конкретизируется индивидуальными трудовыми договорами, а в отдельных случаях – договорами о материальной ответственности. При этом договорная ответственность Работодателя перед работником Учреждения не может быть ниже, а работника Учреждения перед Работодателем – выше, чем это предусмотрено законодательством РФ.

7.2. Работодатель обязан возместить работнику Учреждения не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудится. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

7.2.1. Незаконного отстранения работника Учреждения от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

7.2.2. Отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решений органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника Учреждения на прежней работе.

7.2.3. Задержки Работодателем выдачи работнику Учреждения трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству РФ формулировки причины увольнения работника.

7.2.4. Других случаев, предусмотренных законодательством РФ.

7.3. Работник предприятия обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взыскания с работника Учреждения не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановления имущества.

Работник Учреждения несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Работодателю, так и за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

**Раздел VIII. Рассмотрение коллективных трудовых споров и их разрешение**

8.1. Под коллективным трудовым спором следует понимать неурегулированные разногласия между работниками Учреждения (их полномочными представителями) и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения Договора, иных соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение работников Учреждения при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

8.2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, стороны по Договору обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных законодательством РФ.

**9. Условия действия Договора**

9.1. Договор заключается на три года и вступает в силу со дня уведомительной регистрации в порядке, предусмотренном законодательством РФ, и действует в течение всего срока до заключения между сторонами нового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения.

9.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления Учреждения, расторжения трудового Договора (контракта) с руководителем Учреждения.

При реорганизации Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, Договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации, после чего может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

При смене собственника имущества Учреждения действие Договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

9.3. При пересмотре Договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения льгот для работников Учреждения и выполнения других условий, предусмотренных прежним коллективным договором.

Изменения и дополнения в Договоре в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определенном законодательством РФ.

9.4. При ликвидации Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, Договором действует в течение всего срока проведения ликвидации. В этом случае претензии работникам Учреждения по Договору удовлетворяются из имущества Учреждения в соответствии с законодательством РФ.

Размер средств, направляемых на удовлетворение претензий работников, определяется и распределяется по подразделениям и среди работников ликвидационной комиссии Учреждения по согласованию с представителем работников, подписавшим Договор.

9.5. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласование условий с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с законодательством РФ. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном с законодательством РФ для его заключения.

9.6. Стороны, подписавшие Договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников Учреждения. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами и их представителями. При осуществлении контроля стороны обязаны своевременно доставлять полномочным представителям всю имеющуюся у них для этого информацию.