

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


Государственного автономного учреждения  
дополнительного образования детей Тюменской области  
«Областная специализированная детско – юношеская  
спортивная школа каратэ»

(ГАУ ДОД ТО «ОСДЮСШ каратэ»)

на «2013-2016» годы

**От работодателя:**

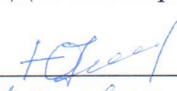
Директор ГАУ ДОД ТО «ОСДЮСШ  
каратэ»

 А.В. Потапов  
«07» февраля 2013г.



**От работников:**

Представитель трудового  
коллектива ГАУ ДОД ТО  
«ОСДЮСШ каратэ»

 Ю.И. Усенок  
«01» февраля 2013г.

г.Тюмень  
2013г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Трудовые отношения

Раздел 3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Раздел 4. Оплата труда

Раздел 5. Основные права и обязанности сторон коллективного договора

Раздел 6. Рабочее время и время отдыха

Раздел 7. Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам

Раздел 8. Охрана труда и техника безопасности

Раздел 9. Заключение

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном учреждении дополнительного образования детей Тюменской области «Областная специализированная детско – юношеская спортивная школа каратэ» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, создания более благоприятных условий труда для работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Настоящий коллективный договор устанавливает правовые механизмы социального партнерства в Учреждении на принципах равноправия сторон, взаимного уважения и учета их интересов, заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях, соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольности принятия сторонами на себя обязательств, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательности выполнения условий коллективного договора.

1.4. В настоящем коллективном договоре применяются термины:

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Учреждении между работниками и работодателем в лице их представителя.

Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

Работодатель — Государственное автономное учреждение дополнительного образования детей Тюменской области «Областная специализированная детско – юношеская спортивная школа каратэ» (далее «Учреждение»).

Работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Представитель работодателя — директор Учреждения или уполномоченное им лицо в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Представитель трудового коллектива — работник Учреждения, выбранный трудовым коллективом на собрании, для представления их интересов.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- работники ГАУ ДОД ТО «ОСДЮСШ каратэ»;
- представитель трудового коллектива ГАУ ДОД ТО «ОСДЮСШ каратэ»;
- работодатель в лице директора А.В. Потапова;

1.6. Работники имеют право уполномочить представителя трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.8. Работодатель создает условия всем работникам для ознакомления с действующим коллективным договором. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора и содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором, а также в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

1.10. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном действующим законодательством. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащие нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с представителем трудового коллектива:

- Правила внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1*);
- Положение об оплате труда (*приложение № 2*);
- Положение о премировании и порядке определения и выплаты надбавки (*приложение № 3*);
- Положение о порядке выплаты материальной помощи работникам (*приложение № 4*);
- Положение о порядке и размерах возмещения командировочных расходов, расходов, связанных со служебными поездками (*приложение № 5*).
- Положение об охране труда (*приложение № 6*).

1.14. Текст коллективного договора в течение пяти дней после его подписания сторонами доводится до сведения всех работников.

## 2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основе трудового договора и регулируются трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

2.2. Порядок заключения трудового договора, изменения и прекращения определяются Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», Уставом Учреждения, настоящим коллективным договором и приложениями к нему, утвержденными

должностными инструкциями, положениями, приказами директора Учреждения, трудовыми договорами и другими локальными нормативными актами Учреждения.

2.3. 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.

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе 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. 57 ТК РФ).

2.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем самостоятельно, согласно учебного плана на новый учебный год (не более 36 часов в неделю).

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года возможно только:

- а) по взаимному согласию;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

— временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

— простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;

— восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

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

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

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении 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.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

### **3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

3.1. Работодатель обязуется уведомлять представителя трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников, не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

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

3.3. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованного сокращения численности или штата работников Учреждения, нарушения правовых гарантий работников. Стороны заключают соглашения, включающие мероприятия по трудоустройству, повышению квалификации, переподготовке и т.п. высвобождаемых работников.

3.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

3.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

## 4. Оплата труда

4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Выплата заработной платы работодателем будет осуществляться в денежной форме (рублях) путем перечисления в банк на счет работника с использованием пластиковых карт, в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда Учреждения, который является неотъемлемой частью настоящего договора.

4.1.2. Выплата заработной платы и иных выплат производится два раза в месяц 5-го и 20-го числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.3. Оплата в выходные и праздничные дни производится за фактически отработанное время в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Положения об оплате труда.

4.1.4. В целях улучшения организации труда, рационального использования рабочего времени, укрепления трудовой и производственной дисциплины и повышения материальной заинтересованности работников, устанавливается система премирования, согласно Положению о премировании и порядке определения и выплаты надбавки.

4.1.5. За профессиональное мастерство с целью усиления заинтересованности работника в постоянном повышении своего профессионального мастерства, максимального использования своих спортивных способностей и возможностей для достижения высокого результата производится ежемесячная надбавка, согласно Положению о премировании и порядке определения и выплаты надбавки.

4.1.6. За образцовое выполнение своих трудовых обязанностей, повышения производительности труда, продолжительную и безупречную работу, новаторство, инициативность и другие профессиональные успехи применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

4.1.7. Директор Учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

## 5. Основные права и обязанности сторон коллективного договора

5.1. Заключив настоящий трудовой коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять.

### 5.1.1. Работодатель:

Имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, установленных действующим Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- оценивать работника в соответствии с его трудовым вкладом, поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты, обязательные для исполнения работниками;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствования профессиональных навыков;

Обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- разъяснять работнику его права и обязанности, условия оплаты труда, знакомить с порядком и режимом работы;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, локальными нормативными актами, трудовыми договорами;
- своевременно выполнять предписания государственных надзоров контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечивать необходимые производственно-бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- создавать условия для роста производительности труда и заработной платы работников;
- соблюдать общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты, установленные Трудовым кодексом РФ, федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- вопросы, не урегулированные настоящими правилами, решать в соответствии с действующим законодательством;



– исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами.

#### **5.1.2. Работник:**

##### Имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы, без какой-либо дискриминации и не ниже установленного минимального размера заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, представлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

##### Обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжения Работодателя, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечивать безопасность труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- содержать в порядке и чистоте свое рабочее место;
- соблюдать установленный законодательством порядок хранения материальных ценностей и документов;
- сообщать в кадровую службу учреждения об изменении учетных данных (семейное положение, изменение фамилии, изменение места жительства, изменение сведений о воинском учете и т.д.);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

– немедленно сообщить Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

– не разглашать (воспроизводить, озвучивать, копировать и т.д.) охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

### **5.1.3. Представитель трудового коллектива:**

– содействовать эффективной работе, не вмешиваясь в хозяйственно-распорядительную деятельность Учреждения;

– вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию форм оплаты труда, в зависимости от конечных результатов труда работника;

– в пределах своей компетенции контролировать предоставление работникам льгот и компенсации, установленных трудовым законодательством, нормативными актами РФ и настоящим коллективным договором;

– добиваться обеспечения безопасности на рабочих местах и улучшения условий труда;

– контролировать соблюдения законодательства РФ, правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора, требований техники безопасности, противопожарной защиты;

– активно участвовать при выдвижении работников Учреждения по представлению к наградам и материальным поощрениям за успехи в труде.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Режим рабочего времени определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, должностными инструкциями, условиями трудового договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися неотъемлемой частью настоящего договора.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. В Учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.3. Для педагогических работников, тренеров-преподавателей устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6.4. Для медицинских работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

6.5. Сокращенное рабочее время для отдельных категорий работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

6.6. Для работников, работающих по совместительству продолжительность рабочего времени не должна превышать четырех часов в день. В течение одного месяца

продолжительность рабочего времени не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

6.7. Для водителей вводится суммированный учет рабочего времени за квартал при пятидневной рабочей неделе, с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Рабочее время водителя устанавливается в соответствии с графиками сменности.

6.8. Рабочее время для работников административно-управленческого персонала, специалистов, создающих условия для оказания профильной услуги, технического обслуживающего персонала (кроме водителя) распределяется с понедельника по пятницу следующим образом:

- Начало работы – 9.00 часов
- Окончание работы – 18.00 часов
- Обеденный перерыв – с 12.00 до 13.00 часов

6.9. Праздничные дни, установленные законодательством, являются нерабочими днями. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6.10. При привлечении работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оплата труда в указанные дни осуществляется в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

6.11. Работникам, направленным в служебную командировку, гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой согласно действующего Трудового кодекса РФ.

6.12. Для заместителя директора по учебно-воспитательной работе, тренеров-преподавателей, спортсменов-инструкторов устанавливается разъездной характер работы.

6.13. Каждому работнику может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их заявлениям. Продолжительность данного отпуска определяется по соглашению между работником и Работодателем:

- 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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 5 календарных дней.

## 7. Гарантии, льготы и компенсации, предоставляемые работникам

7.1. При направлении работника в командировку гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных с командировкой согласно Трудового кодекса РФ, Положения о порядке и размерах возмещения командировочных расходов, расходов, связанных со служебными поездками:

- а) суточные в размере 100 руб. в пределах РФ:
  - при следовании работника с территории РФ с даты пересечения государственной границы РФ- суточные выплачиваются в валюте (постановление Правительства РФ от 26.12.05г. № 812, с изменениями от 24.12.08г.), а при следовании на территорию РФ с даты пересечения государственной границы РФ – суточные выплачиваются в рублях;
  - если работник имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, то суточные не выплачиваются (п. 11 Положения №749).
- б) расходы по проезду к месту командировки и обратно;
- в) расходы по найму жилого помещения и бронированию;
- г) сборы за услуги аэропортов, комиссионные сборы, расходы на проезд в аэропорт или на вокзал в местах отправления, назначения или пересадок, на провоз багажа, по оплате услуги связи, по получению виз, на оформление заграничного паспорта, сборы на право въезда или транзита;
- д) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства с разрешения директора.

7.2. По усмотрению работодателя организовывается лечение тренеров и спортсменов (мастеров спорта и выше), получивших травмы в результате подготовки и участия в соревнованиях в составе сборных команд, при наличии финансовых средств.

7.3. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда, работнику может быть оказана материальная помощь. Основанием для выплаты материальной помощи является письменное заявление работника. Выплата материальной помощи осуществляется в следующих случаях:

- в связи юбилейными датами 50,55,60 лет; бракосочетанием; с уходом на пенсию; в связи с тяжелым материальным положением, либо иными непредвиденными сложными жизненными ситуациями;
- в связи со стихийным бедствием ли другими чрезвычайными обстоятельствами;
- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, родные братья и сестры, муж, жена) или самого работника, подтвержденный соответствующими документами.

## 8. Охрана труда и техника безопасности

8.1. Стороны коллективного договора принимают на себя взаимные обязательства по реализации *Положения об охране труда* в Учреждении на принципах приоритетности сохранения жизни и здоровья работников Учреждения, создания безопасных условий труда,

предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

8.2. Работодатель обязуется проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.3. Работодатель обязуется провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Учреждении.

8.4. Работодатель обязуется проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.5. Работодатель обязуется осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.6. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда, обязуется выделять на мероприятия по охране труда, по созданию нормальных условий труда денежные средства.

8.7. Работники обязуются соблюдать требования по технике безопасности и охране труда, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов государственной инспекции труда.

8.8. Работники обязуются содержать в исправном состоянии оборудование, инструменты и другую, выделенную им технику для выполнения работы и соответствующего ухода за ней.

8.9. Работники обязуются сообщить работодателю или его представителю о любой рабочей ситуации, которая, по его мнению, создает угрозу жизни и здоровью.

8.10. Работодатель не может требовать от работника возобновления работы, если такая опасность продолжает сохраняться. О любом повреждении здоровья, какой бы степени тяжести оно ни было, незамедлительно сообщается Работодателю.

8.11. Запрещается:

- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить в Учреждение или находиться в нем в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- курить в помещениях.

8.12. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, действующие в Учреждении, их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

8.13. Лиц, уклоняющихся от медицинских осмотров или не выполнивших рекомендации по результатам проведенных обследований, работодатель не допускает к выполнению трудовых обязанностей.

8.14. Работодатель и должностные лица, виновные в нарушении законодательных или иных нормативных актов по охране труда привлекаются к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами РФ.

## 9. Заключение

9.1. В течение срока действия коллективного договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласию работодателя и представителя трудового коллектива.

9.2. Все изменения и дополнения коллективного договора должны согласовываться сторонами совместно и оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

9.3. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в конце календарного года.

9.4. Стороны рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.6. При изменении системы оплаты труда вносятся изменения в локальные акты, регламентирующие оплату труда и выплату компенсаций. Изменения утверждаются на общем собрании работников Учреждения.

9.7. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.8. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.9. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Директор  
ГАУ ДООД ТО «ОСДЮОШ каратэ»  
Потапов А.В.



Пронумеровано и прошито 14 / *сертификат/лист*

Представитель трудового коллектива  
ГАУ ДООД ТО «ОСДЮОШ каратэ»  
Усенюк Ю.И. *Усенюк Ю.И.*