



Государственное бюджетное учреждение Калужской области
«Спортивная школа «Маршал»

249191 Калужская область, Жуковский р-н, г.Жуков, ул.Гурьянова, д.33
Тел./факс: 8(48432) 56-131- финансово-экономический отдел, 54-948 – директор.

*Представитель трудового
коллектива Миронев А.В.*



И.о. директора
ГБУ КО «СШ «Маршал»
С.И. Евтеев.

2021г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ НА 2021-2023 ГОДЫ**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе
экономического развития администрации МР «Жуковский район»
Регистрационный № 243 от «22» сентября 2021г.

Подпись Миронев А.В. Миронев Т.Т.
расшифровка
Администрация
муниципального
района
"Жуковский район"
Калужская область г.Жуков

ЖУКОВ 2021 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и трудовым коллективом ГБУ КО «СШ «Маршал» в соответствии с законодательством Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУ КО «СШ «Маршал», (далее – Учреждение).

Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом Кодексе РФ, Федеральном законе от 04.12.2007 N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации"(с изменениями и дополнениями), Законе Калужской области № 245-ОЗ от 28.12.2011г. (с изменениями и дополнениями) и других федеральных законах РФ.

1.2 Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения;
- работодатель в лице И.о. директора – Евтеева Сергея Ивановича.

1.3 Коллективный договор устанавливает для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с законодательством, настоящим коллективным договором и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором. Он может устанавливать дополнительные социальные льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором.

1.4 В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При возникновении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий коллективный договор, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное предложение о начале Коллективных переговоров в соответствии с законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.5 Принятые сторонами изменения и дополнения в Коллективный договор оформляются протоколом и приказом, которые являются неотъемлемой частью Коллективного договора, и доводятся до сведения работников Учреждения.

1.6 Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.8 При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9 Коллективный договор вступает в силу с 05.02.2021 года и действует до 04.02.2024 года.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.2 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.

2.3 При приеме на работу Работодатель обязан до заключения трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.4 Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

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

2.5 В коллективном договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени и отдыха и т.д. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6 Объем нагрузки тренерам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по тренировочному плану, программам спортивной подготовки, обеспеченности кадрами, других условий в Учреждении.

Нагрузка на новый тренировочный год тренеров и других работников, ведущих тренерскую деятельность помимо основной работы, устанавливается директором Учреждения .

Работодатель должен провести предварительную тарификацию и ознакомить тренеров до ухода в очередной отпуск с их рабочей нагрузкой на новый учебный год.

2.7 По инициативе Работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора согласно нормативно-правовым документам для Учреждения (изменение числа групп или количества занимающихся в них, изменение количества часов по

тренировочному плану, изменение программ спортивной подготовки, изменение в штатном расписании и т.п.) при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.8 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 Трудовым Кодексом РФ (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

2.9 Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 79, 80, 81 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению:

3.1 Для проведения мониторинга уровня развития культивируемых в школе видов спорта, представители администрации школы могут выезжать на соревнования различного уровня.

3.2 Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.3 Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения определяет Работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.4 Работодатель обязан:

3.4.1 Повышать квалификацию тренерского состава не реже, чем 1 раз в четыре года;

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

3.4.3 В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять работников тренерского состава, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году;

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

3.4.5 Размеры повышающих коэффициентов квалификации определяются:

- Положением об оплате труда работников учреждения, за счет средств на выполнение государственного задания;

- Положением об оплате труда работников учреждения, за счет средств от приносящей доход деятельности.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1 Уведомлять Работников в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации Учреждения – не позднее, чем за три месяца до ее начала.

Уведомление должно содержать ссылку на приказы о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей, или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации Учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее трех часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

4.4 Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема при появлении вакансий.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению, что:

5.1 Режим рабочего времени в Учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным работодателем;

- положением о режиме рабочего времени тренеров ГБУ КО «СШ «Маршал».

5.2 Продолжительность рабочей недели для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, вспомогательного и хозяйственного персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов

в неделю (ст. 91 ТК РФ) и 8 часов в день, с перерывом на обед, который в рабочее время не включается.

5.3 Продолжительность рабочего времени тренеров устанавливается - 40 часов в неделю, установленных за ставку заработной платы. Объем тренировочной нагрузки устанавливается согласно тарификации (режима тренировочной работы).

5.4 Продолжительность рабочего времени сторожей (вахтеров) и администраторов устанавливается в режиме гибкого рабочего времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Режим гибкого рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с [ч. 1 ст. 100](#) ТК РФ.

5.5 Продолжительность рабочего времени ремонтников плоскостных спортивных сооружений, водителей (ледозаливочной машины), машинистов холодильных установок устанавливается в режиме гибкого рабочего времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Режим гибкого рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с [ч. 1 ст. 100](#) ТК РФ. Работа по данному графику осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения о запуске холодильного оборудования и функционирования ледовой арены в полном объеме. В иной период данным должностям устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ) и 8 часов в день, с перерывом на обед, который в рабочее время не включается.

5.6 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

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

5.8 Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, непредусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по

письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой.

5.9 Очередность предоставления очередного оплачиваемого отпуска (основного, дополнительного) определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденного Работодателем по согласованию с представителями работников не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

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

5.10 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 (ст.122 ТК РФ).

5.11 Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных (ст. 124, 125 ТК РФ).

5.12 Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст.124 ТК РФ).

5.13 Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.14 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, 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 пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами (ст. 128 ТК РФ).

5.15 Если общий срок отпусков без сохранения заработной платы в течение рабочего года составит более двух недель, то при расчете стажа, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, календарные дни начиная с 15-го дня не учитываются.

5.16 При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

5.17 По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6.1 Система оплаты труда работников Учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников учреждения, за счет средств на выполнение государственного задания и Положения об оплате труда работников учреждения, за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.2 Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются в зависимости от базовых окладов по профессиональным квалификационным группам и установленных повышающих коэффициентов.

6.3 Размеры окладов тренеров определяются с учетом норматива оплаты труда за подготовку одного занимающегося и выплат по повышающим коэффициентам.

6.4 Заработная плата, исчисляемая в соответствии с установленной системой оплаты труда, включает в себя:

- Должностной оклад
- Компенсационные выплаты
- Стимулирующие выплаты

6.5 Изменение должностного оклада производится:

• При получении спортивного разряда, звания, достижений (для спортсмена-инструктора) – устанавливается с момента показанного спортивного результата и действует в течение одного календарного года;

• При получении спортивного разряда, звания, достижений (для спортсмена) – устанавливается с момента показанного спортивного результата и действует до проведения следующих официальных всероссийских или международных соревнований данного статуса;

• При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

• При получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа

6.6 При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности изменение оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7 Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже чем два раза в месяц в денежной форме. Сроки выплаты заработной платы:

- за первую половину месяца – до 16 числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца – до 01 числа месяца, следующего за отчетным.

6.8 Работодатель обязуется:

- Возместить материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142, 234 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере неполученной заработной платы;

- Извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях проведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.9 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, согласно статье 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.10 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы (более 15 дней), оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить причитающиеся суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.11 При выезде работника в служебные командировки, его заработная плата за время нахождения в служебной командировке рассчитывается по среднему заработку.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Работодатель обязуется:

7.1 Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.2 Проводить под роспись инструктаж по охране труда со всеми поступающими на работу, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания

первой медицинской помощи пострадавшим, а также переведенными на другую работу (ст. 211, 214 ТК РФ).

7.3 Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

7.4 Производить своевременную выдачу работникам моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами (ст. 221 ТК РФ).

7.5 Обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной и коллективной защиты на основании протокола оценки обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты на рабочем месте, карты аттестации рабочих мест по условиям труда (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2011 г. № 342-н «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»).

7.6 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227 ТК РФ).

7.7 В случае отказа работника при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.8 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ, «Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда», утвержденными Постановлением Минтруда РФ от 17.12.2002 г. № 80).

7.9 Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2011 г. № 342-н «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

7.10 Обеспечивать прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, на основании карты аттестации рабочего места по условиям труда, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы или среднего заработка (Ст. 213, ТК РФ, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302 н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых

на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»).

8.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Работодатель обязуется:

8.1 Предоставлять членам представителей работников необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

8.2 Не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав (ст. 380 ТК РФ).

8.3 Предоставить членам представителей работников безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

8.4 Предоставляет возможность работникам принимать участие в совещаниях по социально-трудовым вопросам, и других мероприятиях, затрагивающих социально-трудовые права работников.

8.5 Обеспечивает учет мнения работников при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

8.6 При подготовке и издании приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них работников, учитывать его мнение и положения настоящего Коллективного договора в соответствии с законодательством.

Представители работников обязуются:

8.7 Информировать Работодателя о решениях представителей работников, касающихся его деятельности, о результатах всех проверок, связанных с выполнением Работодателем трудового законодательства, настоящего коллективного договора.

Общие обязательства работодателя и представителей работников:

8.8 Взаимно обеспечивать возможность представителям сторон принимать участие в рассмотрении вопросов, не включенных в коллективный договор, но представляющих взаимный интерес.

8.9 При нарушении, невыполнении или ненадлежащем выполнении своих обязанностей по коллективному договору, стороны несут меры ответственности перед трудовым коллективом, предусмотренные статьей 55 ТК РФ.

9. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

9.1 Работодатель в лице И.о.директора или уполномоченное на то лицо, назначенное приказом и.о.директора, обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности в соответствии с требованиями законодательства:

9.1.1 Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;

9.1.2 Обеспечивает Учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

9.1.3 Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

9.1.4 Доводит схемы и инструкции по эвакуации до работников;

9.1.5 Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

9.1.6 Организует и проводит у Учреждении изучения «Правил пожарной безопасности, при эксплуатации зданий и сооружений учреждений и организаций»;

9.1.7 Готовит инструкции по хранению пожаро-и взрывоопасных веществ в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции помещений;

9.1.8 Организует наглядную агитацию, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы;

9.1.9 Осуществляет систематические осмотры территории по обеспечению на ней пожаробезопасной (захламленность, разведение костров, складирование строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебных заведений). Готовит приказы о запрещении разведения костров и пользования открытым огнем в Учреждении.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1 Контроль за выполнением Коллективного договора на всех уровнях производится сторонами Коллективного договора посредством организации деятельности двухсторонней согласительной комиссии по осуществлению контроля за выполнением принятого Соглашения, ведению коллективных переговоров и урегулированию трудовых споров, состав которой утверждается по договоренности сторон.

10.2 Каждая из сторон несёт в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, не выполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с Коллективным договором.

10.3 В период действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения споров и разногласий.

10.4 Стороны договорились, что:

10.4.1 Настоящий Коллективный договор после его подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.4.2 В период действия настоящего Коллективного договора трудовой коллектив не организует забастовок по вопросам, включённым в Коллективный договор, при условии их выполнения.