

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного
образования
« Спортивная школа олимпийского резерва № 6»

Коллективный договор

на 2023 – 2025 годы

Принят на общем
собрании трудового коллектива
« 6 » апреля 2023 г.

Утверждаю:
Директор МБУ ДО
«СЦОР № 6»
(подпись) (О.А. Тоньшина)



г. Ульяновск 2023 г.

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО «СШОР №6» г. Ульяновска.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Локальный нормативный акт, регулирующий социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями. Коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

Сторонами коллективного договора являются:
работодатель в лице его представителя – руководителя МБУ ДО «СШОР № 6» г. Ульяновска (далее – работодатель), и работники организации.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим гражданским законодательством.

Размер средств, направляемых для удовлетворения претензий работников, определяется работодателем по согласованию с представителем работников, подписавшим коллективный договор.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются на общем собрании работников трудового коллектива.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания, независимо от факта уведомительной регистрации. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Раздел 1. Трудовые отношения.

1.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора (контракта).

Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределённый срок в письменной форме. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к их трудовой деятельности, а также ознакомить работников под роспись с уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

Работодатель в течение двух недель, с момента приёма на работу работника, предоставляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.

1.2. Заключив трудовой договор, работодатель и работник обязаны выполнять его условия. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и функциональными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, иными соглашениями, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по соглашению сторон и в письменной форме. Перевод работника с трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор допускается только с согласия работника.

1.3. Работодатель обязуется обеспечить:

- соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и их нормативно-

правовых актов (содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права) Российской Федерации, Ульяновской области, Администрации города Ульяновска;

- заключение (перезаключение) коллективного договора по требованию профсоюзной организации или иного представительного органа работников в порядке, определенном действующим законодательством;
- государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;
- замену, пополнение технического оснащения и оборудования для повышения уровня тучебно-ренировочного процесса;
- информирование трудового коллектива о перспективах развития организации, её финансового положения, реорганизации или ликвидации организации; введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников и другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.
- предоставление рабочего места для работников, пострадавших на работе или перенесших тяжелые заболевания (по заключению МСЭ и КЭК) в пределах штатного расписания.

1.4. Работник организации обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Раздел 2. Обеспечение занятости.

2.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников.

Работодатель обязуется не производить сокращение штатов, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде чем уволить кого-либо из работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников.

2.2. В случае проведения реорганизационных процедур работодатель решает вопрос о трудоустройстве работников совместно с выборным профсоюзным органом учреждения.

2.3. При кратковременном снижении численности учащихся образовательного учреждения работодатель обеспечивает:

- временную приостановку найма новых работников на вакантные места;
- перевод работников на режим неполного рабочего времени с их письменного согласия с учетом мнения профсоюзного органа и соблюдением норм трудового законодательства; сокращение управленческих расходов;
- другие меры, направленные на сохранение рабочих мест.

2.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением штата рассматриваются в соответствии с действующим Уставом организации при участии профкома с предоставлением обоснования по сокращению.

2.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.6. При сокращении преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст.179 ТК РФ имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие на данном учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами;
- работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- председатель первичной профсоюзной организации.

2.7. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности (штата), предоставляет по его письменному заявлению 1 оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

Раздел 3. Развитие персонала.

3.1. В целях эффективной работы организации, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, работодатель:

3.1.1. Разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях и доводит его до сведения работников.

3.1.2. Осуществляет должностные перемещения с согласия работника, с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.

3.1.3. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

3.1.4. Предусматривает при заключении трудового договора (контракта) с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной и деловой квалификации, обеспечивает право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путем заключения договора между работником и работодателем.

3.1.5. Обеспечивает дополнительные отпуска, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.1.6. Предоставляет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы слушателям подготовительных отделений при высших учебных заведениях для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней.

Раздел 4. Режим труда и отдыха.

4.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего распорядка, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, расписанием занятий, графиками работы (графиками сменности), утвержденными работодателем с учетом специфики работы.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать для рабочих и служащих 40 часов в неделю, для тренеров продолжительность нормируемой части рабочего времени устанавливается расписанием занятий.

4.3. Работникам, имеющим детей до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), по их личному

заявлению и соглашению сторон предоставляется неполная рабочая неделя или неполный рабочий день, а также разрешается работа по сменному графику. Одному из работающих родителей детей-инвалидов до 18 лет предоставляются 4 оплачиваемых выходных дня в месяц.

4.4. Продолжительность работы (смены) накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.
4.5. В течение ежедневной работы (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с утвержденными Правами внутреннего распорядка дня, которые используются по своему усмотрению и в рабочее время не включаются.

4.6. Работодатель может привлекать отдельных работников, с их согласия, к работе в выходные дни для выполнения неотложных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации в соответствии с действующим законодательством.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие дни допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

4.8. Продолжительность работы в ночное время сокращается на 1 час с соответствующим сокращением нормальной продолжительности рабочего времени. Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени, а также на работников, принятых специально для работы в ночное время.

4.9. Работникам тренерского состава непосредственно участвующим в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 42 календарных дня и административного аппарата (директор, заместители директора, инструктор-методист, начальник отдела ГТО, ведущий инженер, специалист по кадрам, документовед) учреждения в количестве 28 календарных дней.

4.10. Очередность предоставляемых отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, который составляется за 2 недели до наступления календарного года. Изменение продолжительности отпуска, перенесение сроков отпусков допускается только с обоюдного согласия работодателя и работника по его письменному заявлению.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска работникам до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных статьёй 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течении 2-х лет подряд.

Денежной компенсацией допускается замена только части ежегодного оплачиваемого отпуска превышающей 28 календарных дней при наличии ФОТ по заявлению работника.

4.11. Отдельным категориям работников, помимо гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет,
- работникам, имеющим ребенка-инвалида.

4.12. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому работодатель предоставляет по его письменному заявлению соответствующее дополнительное число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.13. Ежегодный основной и дополнительный отпуск суммируются и по желанию работника с согласия руководителя организации, может предоставляться по частям в течение рабочего года. При этом продолжительность одной части не может быть менее 14-ти календарных дней. Каждый работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы имеет право на длительный, сроком до одного года отпуск.

4.14. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнения родственного долга и по другим уважительным причинам по личному письменному заявлению с разрешения руководства организации предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ:

- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида (инвалид с детства) в возрасте до 18 лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим ребенка до 14-ти лет;
- мужчинам в связи с рождением ребенка в семье;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок по заключению органов здравоохранения;
- работающим пенсионерам по возрасту;
- в связи с переездом на новое место жительства.

По соглашению с работодателем указанные отпуска могут быть полностью или частично отработаны.

С сохранением заработной платы:

- работающим женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет ежемесячные выплаты в размере минимальной оплаты труда, при наличии финансирования на указанные цели;
- в связи с юбилеем (50,55,60,65 лет) - 2 дня;
- в связи с бракосочетанием работника - 3 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 3 дня;
- для ликвидации аварии в доме - 1 день;
- для празднования серебряной (золотой) свадьбы - 1 день;
- родителям детей первого класса - 1 день (1 сентября);
- родителям, в связи с проходами сына в армию-1 день;
- в связи с похоронами близкого родственника- 3 дня ;
- в случаях рождения ребенка-3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства- 1 день;
- в случае окончания школы детьми в день «Последнего звонка», «Выпускного бала»- 1 день.

4.15. Работникам предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со ст. 128 ТК РФ и 173 ТК РФ. Неоплачиваемый отпуск работник может брать только по своей инициативе. На основании письменного заявления.

4.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течении рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ).

Раздел 5. Оплата труда, выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

5.1. Оплата труда работников производится согласно Положению, разработанного в целях усиления материальной заинтересованности сотрудников в повышении качества учебно-тренировочного процесса, развитии их творческой активности и инициативы, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, с учетом постановления администрации города Ульяновска от 18.03.2014 № 1140 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Ульяновск».

5.2. Заработная плата работников состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и зависит от квалификации работника, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда.

5.3. Оклады (должностные оклады) работников устанавливаются исходя из базовых окладов, установленным по профессиональной квалификационной группе с учетом повышающих коэффициентов по сложности выполняемой работы.

5.4. Оплата труда тренеров производится за норму часов тренерской работы. Норма часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) устанавливается в размере 18 часов в неделю.

5.5. Расчет заработной платы тренеров-преподавателей осуществляется:

- по нормативам оплаты труда за количество часов тренировочного процесса затраченных работником на реализацию дополнительной образовательной программы по виду спорта на этапах спортивной подготовки;

5.6. Критерии стимулирующего, компенсационного характера работникам, а так же премиальные выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников МБУ ДО «СШОР № 6».

5.7. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц – 5 и 20 числа месяца. Если день выдачи зарплаты совпадает с выходными или праздничным днем, то она выплачивается накануне. При отсутствии средств на счету организации, работодатель обязуется в указанные сроки обеспечить выплату заработной платы, изыскав для этого дополнительные средства.

5.8. Работникам, уходящим в отпуск, зарплата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.9. Расчет отпускных производится в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утвержденным Правительством РФ.

5.10. Работникам находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет производить ежемесячные выплаты, при наличии финансирования.

5.11. Заработная плата перечисляется на указанный работником его расчетный счет.

Раздел 6. Улучшение условий и охраны труда.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работников на охрану труда и **обязуется:**

6.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении тренировочного процесса. Своевременно проводить инструктаж, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний по охране труда, пожарной безопасности работников организации в соответствии с законодательством.

Не допускать к работе лиц, не прошедшим инструктаж.

6.2. Обеспечить работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами. Своевременно производить ее чистку, стирку, ремонт, замену преждевременно потерявших свои защитные свойства не по вине работника спецодежду, спецобувью и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ).

6.3. Проводить плановые медицинские осмотры за счет средств работодателя. На время прохождения работником указанных медицинских осмотров (обследований) за работником сохраняется место работы (должности) и средний заработок.

6.4. Обеспечить профессиональную переподготовку работника за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места, вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.

6.5 Своевременно расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.

6.6. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.7. Осуществлять обязательное медицинское и социальное страхование работников.

6.8. Обеспечить необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда (брошюры, тексты инструкции).

6.9. Создать в ОУ на паритетной основе совместную комиссию по охране труда.

Организовать за счет средств работодателя обучение уполномоченных лиц и членов совместных комиссий.

6.10. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда не реже одного раза в пять лет. Определить перечень рабочих мест для улучшения условий труда.

6.11. Обеспечить условия для деятельности уполномоченных лиц по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, сохранение заработной платы, доступность информации и др.).

6.12. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профзаболеваний, разработанных на основе анализа травматизма и заболеваний, а также соглашения по охране труда.

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю

о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Раздел 7. Ответственность за выполнение коллективного договора.

7.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о ходе его выполнения на собрании работников организации.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

7.2. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются административной ответственности согласно действующему законодательству.

7.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, привлекаются к административной ответственности согласно действующему законодательству.