

От работодателя
Директор
МБУ ДО ДЮСШ № 2


О.Н. Кожарина

«04» апреля 2022 г.



От работников
первичной профсоюзной организации МБУ
ДО ДЮСШ № 2

 Л.И. Гудко

«04» апреля 2022 г.

МП

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Детско-юношеской спортивной школы № 2,
ИНН 6141025753

с 04.04.2022 г. по 03.04.2025 г.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 17661/22-1033
от 25.07.2022 года

Предыдущий коллективный договор
действовал по 03 . 04 . 2022 г.

Ростовская область,
г. Батайск
2022 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы № 2, является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Генеральное соглашение заключается между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Ростовской области, Трехсторонним (региональным) соглашением между правительством Ростовской области, РОООП «Федерацией профсоюзов Ростовской области» Союзом Работодателей Ростовской области заключено на 2020-2022 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком); работодатель в лице его представителя – директор МБУ ДО ДЮСШ № 2 О. Н. Кожарина.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

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. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома.

1) Правила внутреннего трудового распорядка.

2) Положение об оплате труда работников.

3) А) Соглашение по охране труда.

Б) План мероприятий по охране труда на учебный год

4) План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

5) Положение о материальной помощи сотрудникам.

6) Другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

– учет мнения (по согласованию) профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов

– получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

II. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. При этом работодатель обязан выдать копию трудового договора работнику под роспись. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее

выполнения.

- 2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБУ ДО ДЮСШ № 2 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.
- 2.3. Работодатель обязан предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения – с указанием причин, послуживших основанием для издания приказа, в письменной форме.
- 2.4. При приёме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом МБУ ДО ДЮСШ № 2, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.
- 2.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- 2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
- 2.7. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).
- 2.8. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.
- 2.9. Перевод на другую работу без согласия работника допускается в случаях, указанных в действующем трудовом законодательстве Российской Федерации.
- 2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным ст.77 ТК РФ и иными федеральными законами. Помимо общих оснований прекращения трудового договора, с педагогическим работником являются: 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность; 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (ст.336 ТК РФ).
- 2.11. Увольнение по сокращению штатов согласно п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Необходимость увольнения работников по сокращению численности или штата работников возникает вследствие:

- исключения из штатного расписания некоторых должностей;
- уменьшения количества одноименных штатных единиц (сокращения численности работников);
- изменения наименования должностей с одновременным изменением трудовой функции работников ст. 15 ТК РФ;
- снижения фактической наполняемости учебной группы до 50%;
- изменения количества часов по нагрузке из-за изменения учебного плана, учебных программ. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производится только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

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

2.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, работодатель обязан по её письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую

женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии (ст. 261 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, п.3, 5-8, 10 и 11 ст. 81 или п.2 ст.336 ТК РФ).

Женщины, имеющие детей до 3 лет, одинокие матери при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет не могут быть уволены по инициативе администрации, при увольнении которых обязательным условием является трудоустройство.

2.13. В соответствии со ст.62 ТК РФ по письменному заявлению работника ему выдаются копии документов, связанных с его трудовой деятельностью не позднее 3-х рабочих дней.

2.14. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст.78 ТК РФ).

2.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст.84¹ ТК РФ, с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 №439-ФЗ).

2.16. При увольнении работника все программно-методические материалы, разработанные педагогическими работниками в рамках должностных обязанностей и в рабочее время, являются собственностью работодателя.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Стороны настоящего Договора содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

3.2. Стороны пришли к соглашению, что:

3.2.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст.197 ТК РФ, п.5 ч.2 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.2.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.2.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст.196 ТК РФ).

3.3. Работодатель обязан:

3.3.1. В случае направления работника для повышения квалификации, профессиональной подготовки, переподготовки с отрывом от работы за ним сохранить место работы (должность) и среднюю заработную плату (ст. 187 ТК РФ).

3.3.2. Создать условия работнику о своевременном прохождении аттестации при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок (аттестация проходит в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

3.3.3. Установить работнику в соответствии с полученной квалификационной категорией доплату со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.4. Проводить один раз в пять лет аттестационной комиссией МБУ ДО ДЮСШ № 2 (самостоятельно формируемой в учреждении) аттестацию административных и педагогических работников на основе оценки их профессиональной деятельности в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям.

3.4. Квалификационные категории (первая, высшая), установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

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

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком 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 (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. 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: лица пред пенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее года (и другие категории работников). За необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им пенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам установлена уголовная ответственность ст 144.1 УК РФ.

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

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения (по соглашению) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями возлагаемым на них Уставом учреждения и другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.2. Для руководящих работников, из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Верхний предел объема учебно-тренировочной нагрузки не ограничивается.

5.4. 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 и в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания учебно-тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера – преподавателя, не

допускающего перерывов между занятиями. Тренерам – преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) тренер-преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

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.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного 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.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебно-тренировочные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым учебным занятием. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебно-тренировочных занятий продолжительностью, в соответствии с этапом подготовки обучающихся. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебно-тренировочных занятий.

5.11. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), для других категорий работников продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

5.12. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности

рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.13. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебно-тренировочные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым учебно-тренировочным занятием. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебно-тренировочных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебно-тренировочных занятий.

5.14. Выполнение педагогической работы тренерами-преподавателями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой и определяется количеством объединений по годам обучения в соответствии с учебным планом.

Выполнение другой части педагогической работы тренерами-преподавателями, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и вытекает из должностных обязанностей тренера-преподавателя, правил внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками и планами работ, в т.ч. личными планами тренеров-преподавателей.

5.15. В период каникул педагогические работники работают по расписанию или графику работы в пределах своей нагрузки. Педагогические работники реализуют дополнительные общеобразовательные программы в течение всего календарного года, включая каникулярное время.

5.16. Периоды отмены учебно-тренировочных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников МБУ ДО ДЮСШ № 2.

5.17. Выполнение педагогической работы тренерами-преподавателями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой и определяется количеством групп по годам обучения в соответствии с учебным планом.

Выполнение другой части педагогической работы тренерами-преподавателями, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и вытекает из должностных обязанностей тренера-преподавателя, правил внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ДЮСШ № 2 и регулируется графиками и планами работ, в т.ч. личными планами тренеров-преподавателей.

5.18. Педагогическому работнику предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, другим категориям работников – ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28

календарных дней.

5.19. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярное время утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия, установлен суммированный учет времени в пределах месяца.

5.20. В каникулярное время педагогический состав, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в соответствии со ст. 123 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.22. Разделение отпуска работника на части возможно с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ).

5.23. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

5.20. Работодатель обязуется:

5.20.1. Предоставлять отпуск работникам без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 5 дней;
- для сопровождения детей младшего возраста в школу – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) до 5 дней;
- на похороны близких родственников до 5 дней.
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными

федеральными законами.

5.20.2. Педагогический работник имеет право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (ст. 335 ТК РФ и п.4 ч.5 ст. 47 Закона об образовании в Российской

Федерации). Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это не отразится отрицательно на деятельности образовательного учреждения. На период нахождения в отпуске за работником сохраняется место работы (должность) (ст. 284 ТК РФ (совместительство) и ст. 99 ТК РФ (сверхурочная работа)).

5.20. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.21. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (9 часов) в неделю.

5.22. Стороны исходят из того, что работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается при соблюдении требований статьи 284 ТК РФ (совместительство) и статьи 99 ТК РФ (сверхурочная работа).

5.23. Время отдыха, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с режимом работы МБУ ДО ДЮСШ № 2 и расписанием занятий.

5.24. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ). Она рассчитывается от времени окончания работы накануне выходного дня до начала работы в следующий после выходного рабочий день. При суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного непрерывного отдыха в отдельные недели может быть сокращена. Однако за учетный период она должна составить не менее 42 часов.

5.25. Перечень нерабочих праздничных дней установлен действующим трудовым законодательством.

VI. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

6. Стороны исходят из того:

6.1. Оплата труда работников МБУ ДО ДЮСШ № 2 осуществляется с учётом ЕКТС работ и профессий рабочих и ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих, приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 761н от 26 августа 2010г., государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьёй 130 ТК РФ включаемую величину минимального размера оплаты труда в РФ, рекомендации Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнение профсоюза, в соответствии с Постановлением Администрации г. Батайска от 28.12.2021 г. № 2760 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Батайска, подведомственных Управлению образования города Батайска».

6.2. Размеры ставок заработной платы рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и служащих устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15, 30 каждого месяца, оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Постановлением Администрации города Батайска от 28.12.2021 г. № 2760 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Батайска, подведомственных Управлению образования города Батайска». и конкретизированной Положением об оплате труда и включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- особенности условий оплаты труда педагогических работников;

- другие вопросы оплаты труда.

6.5. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы

(должностных окладов) производится.

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;

- при присуждении учёной степени кандидата наук – с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. На тренеров-преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая тренеров-преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, изложенном в соответствии со ст. 157, 234 ТК РФ.

6.7.2. В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.7.3. Сохранить 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.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт директор учреждения.

6.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера и компенсационного характера устанавливаются соответствующими Положениями, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры выплат работникам, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.10. По результатам профессиональной деятельности устанавливается надбавка за

интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и медицинским работникам.

6.11. Оказывать из внебюджетных средств материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным по согласованию профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

6.12. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% из заработной платы работника на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

6.13. Организует в учреждении места для приема пищи.

6.14. При разработке Работодателем и внесении изменений в Положение об оплате труда работников условия, порядок и размеры оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций.

6.15. При изменении организационно-правовой формы МБУ ДО ДЮСШ № 2, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников МБУ ДО ДЮСШ № 2 (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.16. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени, осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

В случаях, когда месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

6.17. Работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени (учетный период – год) производятся следующие компенсационные выплаты:

- за работу в ночное время (с 22.00-6.00)- в размере 35% должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время;

- за работу в праздничные дни - в двойном размере за часы, фактически проработанные в праздничные дни.

6.18. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в МБУ ДО ДЮСШ № 2 наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или

исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

6.19. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.20. В связи с увеличением пенсионного возраста, в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ работники, не достигшие пенсионного возраста, в течение пяти лет до наступления такого возраста при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

VII. Охрана труда и здоровья.

7. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений работы.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников МБУ ДО ДЮСШ № 2 на здоровые и безопасные условия труда. Внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение №3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране.

7.1.2. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда, с определением в нем мероприятий (организационных, технических, лечебно-профилактических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

7.1.3. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на все должности, профессии и виды выполняемых работ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

7.1.4. Провести в учреждении специальную оценку условий труда на рабочем месте в соответствии с законодательством и по её результатам разработать перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители работодателя, в том числе ответственное лицо за охрану труда, представители

выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

7.1.5. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на все должности, профессии и виды выполняемых работ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

7.1.6. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

7.1.7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.1.8. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

7.1.9. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда.

7.1.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля.

7.1.11. Иные обязанности в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

7.1.12. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

7.1.13. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

7.1.14. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.1.15. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля, за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.1.16. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и внести их учёт.

7.1.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для

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.

7.1.18. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1.19. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.20. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.1.21. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.1.22. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических, медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.23. В соответствии со статьей 185.1 ТК РФ работникам в случае прохождения диспансеризации предоставляется освобождение на один рабочий день (один раз в три года) с сохранением за данными работниками их места работы, а также среднего заработка.

7.1.24. Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.

7.2. Работник обязуется:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры за счет средств работодателя.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя МБУ ДО ДЮСШ № 2 о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

7.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при

необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7.4. Отказ работника от прохождения периодического медицинского осмотра без уважительной причины рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

7.5. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства об охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных коллективным договором несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.6. Профком обязуется:

7.6.1. Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

7.6.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

7.6.3. Осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза.

7.6.4. Избирать уполномоченного по охране труда профкома, обучать его по охране труда

ХIII. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации.

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Работодатель признает приоритетное право выборного органа первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДЮСШ № 2 на ведение переговоров от имени работников по вопросам разработки проекта коллективного договора, внесения в него изменений и дополнений.

8.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во

взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержки перечисления средств не допускается.

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

8.10. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

8.10.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

8.10.2. Предоставлять друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые отношения, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников МБУ ДО ДЮСШ № 2, проводить взаимные консультации по указанным вопросам.

8.11. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.11.1. Содействовать реализации положений настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности.

8.11.2. Способствовать соблюдению работниками учреждения правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

8.11.3. Представлять и защищать законные права и интересы членов первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДЮСШ № 2 перед работодателем, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации.

8.11.4. Информировать работников о задачах и деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

8.12. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране

труда, социальному страхованию и других.

8.13. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпуска (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка
- применение и снятие дисциплинированного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ) и другие вопросы в соответствии с действующим законодательством.

IX. Обязательства профкома

9. Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

9.2. Осуществлять контроль, за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль, за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, средств полученных от иной приносящей доход деятельности и иных средств учреждения.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о

труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.8. Осуществлять, совместно с комиссией по социальному страхованию, контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.9. Участвовать в работе по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

9.10. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города.

9.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

9.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка, проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

9.17. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в учреждении.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

10.1. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей и вышестоящими организациями.

10.2. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по контролю исполнения коллективного договора.

10.3. Стороны договорились, что:

10.3.1. Работодатель направляет коллективный договор с приложениями в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.3.2. Работодатель или его полномочный представитель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приёме их на работу, с

коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников МБУ ДО ДЮСШ № 2, а также через информационные стенды и др.).

10.3.3. Ежегодно (не реже одного раза в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на Общем собрании работников МБУ ДО ДЮСШ № 2.

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

10.3.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

К настоящему коллективному договору прилагаются:

- приложение 1 Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ДЮСШ № 2;
- приложение 2 Положение об оплате труда работников МБУ ДО ДЮСШ № 2;
- приложение 3 о премировании работников МБУ ДО ДЮСШ № 2;
- приложение 4 Соглашение по охране труда
- приложение 5 Список профессий и должностей, работа которых дает право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств
- приложение 6 Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам