



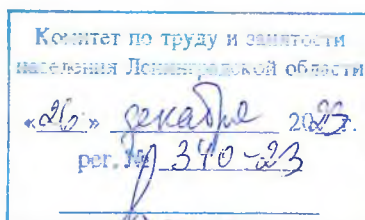
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Детско-юношеская спортивная школа»
г. Сосновый Бор

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа»
г. Сосновый Бор
на 2023-2026 гг.

Коллективный договор подписан 22.12.2023

Юридический адрес:
188544, Российская Федерация,
Ленинградская область, г.Сосновый Бор,
ул. Космонавтов, дом 21.
Тел\факс: (81369) 2-99-51, тел. 2-29-68



г.Сосновый Бор
2023 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и законодательными актами Российской Федерации.

1.2. Настоящий Коллективный договор является средством регулирования социально-трудовых отношений в МБОУ ДО «ДЮСШ» г.Сосновый Бор.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются: представитель работодателя – директор Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» г.Сосновый Бор (далее по тексту (Работодатель) и представитель работников в лице председателя первичной профсоюзной организации МБОУ ДО «ДЮСШ» (далее по тексту – Профсоюз).

1.4. Основными принципами взаимоотношений между Работодателем и Профсоюзом признаются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- безусловное соблюдение сторонами норм действующего трудового законодательства;
- реальность и выполнимость обязательств, принятых на себя сторонами;
- ответственность сторон за невыполнение условий Коллективного договора.

1.5. Цель Коллективного договора – установление дополнительных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными Трудовым законодательством Российской Федерации, для достижения наиболее эффективного управления образовательным учреждением и максимального социального и материального благополучия работников.

1.6. Стороны признают, что уровень экономического развития образовательного учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.7. Работодатель обязуется рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата работников с участием Профсоюза.

1.8. Профсоюз признает право Работодателя осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.9. Работодатель признает Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.10. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих

задач и целей организации, обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

1.11. Работодатель для организации работы Профсоюза предоставляет ему на безвозмездной основе помещение для работы, средства связи и место для установки информационных стендов.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими локальными нормативными актами всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу; обеспечить гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников через информационные стенды и т.д.

1.13. Администрация производит ежемесячное бесплатное перечисление на счет соответствующей территориальной организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза в срок не позднее трех дней после её выплаты.

1.14. Профсоюз представляет Работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие компетенцию представителей профсоюзной организации при ведении, заключении и изменении Коллективного договора.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились добиваться успешной деятельности образовательного учреждения, повышения дисциплины и качества труда, а также материального состояния работающих, не допущения случаев снижения заработной платы ниже существующего уровня.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Обеспечить работников необходимыми материальными и финансовыми ресурсами для выполнения работ.

2.2.2. Осуществлять мероприятия, направленные на улучшение бытового, медицинского и культурного обслуживания работников, организацию досуга и отдыха.

2.2.3. Представлять Профсоюзу информацию о выполнении учреждением намеченных социально-экономических показателей.

2.2.4. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников.

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1. 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.

2.3.2. Способствовать устойчивой работе образовательного учреждения присущими Профсоюзу методами с установлением совместно с администрацией систем поощрения за высокое качество труда.

2.3.3. Представительствовать от имени работников при разрешении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы, другие производственные и социально-экономические проблемы, а также при урегулировании разногласий и разрешений трудовых споров с работодателем.

- 2.3.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 2.3.5. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда.
- 2.3.6. Контролировать соблюдение Трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка, условия Коллективного договора.
- 2.3.7. Осуществлять самостоятельно и через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда.
- 2.3.8. Выражать мотивированное мнение при увольнении работников по инициативе администрации.
- 2.3.9. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда.
- 2.3.10. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации учреждения.
- 2.3.11. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 2.3.12. Добиваться роста заработной платы, способствовать созданию благоприятных условий для выполнения трудовых обязанностей.

3. ПРИЕМ РАБОТНИКОВ

3.1. Работодатель:

- 3.1.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом Российской Федерации порядок приема работников.
- 3.1.2. При приеме на работу знакомит работника со следующими документами:
- Приказом о приеме на работу.
 - Должностной инструкцией.
 - Уставом образовательного учреждения.
 - Коллективным договором.
 - Правилами внутреннего трудового распорядка.
 - Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников МБОУ ДО «ДЮСШ».
 - Инструкцией по охране труда и технике безопасности.
 - Другими локальными актами МБОУ ДО «ДЮСШ».
- 3.1.3. Оформляет изменения трудового договора путем составления дополнительного соглашения с работником, являющегося неотъемлемой частью трудового договора.
- 3.1.4. Производит записи в трудовые книжки в соответствии с требованиями:
- Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного Приказом Минтруда России от 19.05.2021 N 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек";
 - Квалификационными характеристиками должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г. №761н.

На основании Федерального закона № 439-ФЗ от 16 декабря 2019г. об электронных трудовых книжках с 1 января 2020 года формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

3.1.5. В течение пяти календарных дней вносит запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации.

3.2. Профсоюз:

3.2.1. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема работников.

3.2.2. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек.

3.2.3. Осуществляет контроль за соблюдением процедуры своевременного ознакомления работников с локальными актами, указанными в пунктах 3.1.2 и 3.1.4.

4. УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель:

4.1.1. Выполняет требования трудового законодательства Российской Федерации при увольнении работников.

4.1.2. Уведомляет выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации и получает его мотивированное мнение при увольнении работников по всем основаниям, предусмотренным ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.3. Уведомляет выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации о массовом сокращении работников (более 10% человек одновременно) не позднее, чем за три месяца, получает мотивированное мнение по увольнению каждого работника.

4.1.4. Признает, что преимущественным правом на оставлении на работе при сокращении численности или штатов работников, помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации обладают также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии по возрасту);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие детей до 16 лет;
- работники, награжденные государственными и отраслевыми наградами.

4.1.5. Расторгает трудовые договоры в случае сокращения штата или численности работников в первую очередь с временными работниками и совместителями.

4.2. Профсоюз:

4.2.1. Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников, состоящих на учете в первичной профсоюзной организации МБОУ ДО «ДЮСШ», на основании п.п.2.3.5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а также по всем случаям увольнения по инициативе администрации.

4.2.2. Оказывает юридическую помощь членам профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

5. ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

5.1. Работодатель:

- 5.1.1. Обеспечивает в первую очередь полную занятость работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.
- 5.1.2. С уточненной педагогической нагрузкой знакомит работника до 1 сентября.
- 5.1.3. Проводит своевременно работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.
- 5.1.4. Устанавливает режим работы образовательного учреждения с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.
- 5.1.5. Составляет расписание занятий таким образом, что при составлении расписания не допускалось разрывов («окон») в занятиях более двух часов в день.
- 5.1.6. Предоставляет педагогическому работнику педагогическую нагрузку после выхода из отпуска по уходу за ребенком в объеме, который был установлен до ухода в отпуск.

5.2. Профсоюз:

- 5.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы.
- 5.2.2. Участвует в разработке учебного плана расписания занятий спортивной школы.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

6.1. Работодатель:

- 6.1.1. Устанавливает режим работы образовательного учреждения с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.
- 6.1.2. Определяет и закрепляет постоянное рабочее место, кабинет (спортивный зал) за работником.
- 6.1.3. Определяет режим работы и занятости работников в период каникул.
- 6.1.4. Признает работы, выполняемые по поручению Работодателя вне места работы, указанного в трудовом договоре, служебной командировкой.
- 6.1.5. При возникновении крайне негативной эпидемиологической ситуации работодатель имеет право перевести работников на удаленный режим работы.
- 6.1.6. Продолжительность рабочей недели устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем после получения мотивированного мнения Профсоюза.
- 6.1.7. В течение рабочего дня не должно быть перерывов, превышающих двух часов.
- 6.1.8. Работодатель может привлекать работников с их согласия к сверхурочным работам после получения мотивированного мнения Профсоюза.
- 6.1.9. К работе в выходные и праздничные нерабочие дни работники спортивной школы привлекаются только с их согласия, после получения мотивированного мнения Профсоюза и на основании письменного распоряжения Работодателя.

7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Работодатель:

7.1.1. Предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и должностей, а также среднего заработка.

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

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника может быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

7.1.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков после получения мотивированного мнения Профсоюза не позднее 15 декабря.

7.1.4. Предоставляет отпуск сроком до одного года через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы на условиях и в порядке, определенном Положением о данном виде отпуска.

7.1.5. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работников время, помимо работников, указанных в ст.128 Трудового кодекса Российской Федерации, следующим категориям работников:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет –
до 14 календарных дней в году;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет –
до 14 календарных дней в году;

- одинокой матери (отцу), воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет –
до 14 календарных дней в году;

- при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников –
до 10 календарных дней;

- в случае аварии в жилище, где проживает работник – до 3 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;

- родителям первоклассников – до двух недель;

- родителям выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в ВУЗы - до одной недели;

- отцам в период пребывания жены в родительном доме – до 14 дней.

7.1.6. Предоставляется преимущественное право на отпуск в удобное для работников время следующим категориям работников:

- родителям, воспитывающим ребенка без второго супруга;

- женщинам, имеющим детей до 14 лет;

- женам военнослужащих срочной службы;

- работникам, совмещающим работу с обучением.

7.1.7. Предоставляет отпуск вне графика при наличии у работника путевки на оздоровление (по рекомендации врача).

7.1.8. Не допускается предоставление отпуска без сохранения заработной платы по инициативе Работодателя, а также без указания работником уважительных причин в заявлении.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Дает мотивированное мнение при утверждении графика отпусков работников.

7.2.2. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах труда и отдыха работников.

7.2.3. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам занятости работников в летних период.

8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

8.1. Работодатель:

8.1.1. Производит оплату труда на основе действующего законодательства.

8.1.2. Размер оплаты труда или тарифная ставка первого разряда не может быть ниже уровня минимальной заработной платы, установленного соответствующим Соглашением между Правительством субъекта федерации и Ленинградской федерацией профсоюзов на соответствующий год.

8.1.3. Производит выплату заработной платы в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации не реже двух раз в месяц:

- заработная плата за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца;
- заработная плата за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца.

8.1.4. Обеспечивает наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплату.

8.1.5. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

8.1.6. Производит доплату работникам образовательного учреждения при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются приказом с письменного согласия работника.

8.1.7. Производит выплаты надбавок, доплат, вознаграждений и других стимулирующих выплат работникам организации, включая руководителя, в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников. Выплаты производит одновременно с выплатой заработной платы.

8.1.8. Не менее, чем за два месяца предупреждает работников персонально под подпись о внесении новых условий оплаты труда или изменений условий оплаты труда, если изменения происходят по инициативе администрации ДЮСШ. Своевременно заключает дополнительные соглашения к трудовым договорам работников.

- 8.1.9. В зависимости от специальной оценки условий труда на рабочих местах (СОУТ) устанавливает (после получения мотивированного мнения Профсоюза) надбавку к заработной плате при работе в неблагоприятных условиях труда.
- 8.1.10. Производит оплату в двойном размере либо предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни.
- 8.1.11. Оплачивает командировочные расходы в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2008г. №749 «Об особенностях направления в служебные командировки».
- 8.1.12. Выдвигает кандидатуры работников образовательного учреждения совместно с Профсоюзом к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.
- 8.1.13. Устанавливает коэффициент за квалификационную категорию, коэффициент за почетные звания, коэффициент за ученую степень в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ ДО «ДЮСШ».
- 8.1.14. Выделяет средства на поощрение работников к юбилейным датам и профессиональным праздникам в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ ДО «ДЮСШ».

8.2. Профсоюз:

- 8.2.1. Участвует в разработке всех локальных нормативных актов образовательного учреждения, касающихся социально-трудовых вопросов.
- 8.2.2. Принимает участие в работе тарификационной комиссии МБОУ ДО «ДЮСШ».
- 8.2.3. Принимает участие в разработке, а также дает свое мотивированное мнение при утверждении Положения об установлении доплат за работу, не входящую в функциональные обязанности (в том числе всех компенсирующих выплат), надбавок за сложность и напряженность работы и о материальном стимулировании и Положения об установлении стимулирующих надбавок за качество трудовой деятельности для категорий работников по должности «тренер-преподаватель», а также осуществляет контроль за правильностью их применения.

9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

9.1. Работодатель:

- 9.1.1. Предоставляет работникам возможность для профессиональной подготовки и переподготовки, способствует повышению профессиональной квалификации педагогических работников не реже, чем 1 раз в три года в соответствии с Законом «Об образовании» в Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ.
- 9.1.2. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы, компенсирует расходы, связанные с повышением квалификации.

9.2. Профсоюз:

9.2.1. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогических работников спортивной школы.

9.2.2. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников, а также за порядком предоставления гарантий и компенсаций.

10. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Обеспечить охрану труда сотрудников МБОУ ДО «ДЮСШ» в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.1.2. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических и учебных процессов, а также применяемых инструментов, материалов, спортивного инвентаря.

10.1.3. Обеспечить режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка.

10.1.4. Своевременно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

10.1.5. Обеспечить проведение за счет средств работодателя (учредителя) обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) обязательных медицинских осмотров работников, а также компенсировать работнику материальные расходы, связанные с оформлением медицинской (санитарной) книжки.

10.1.6. Предоставить возможность работникам, по их просьбам, прохождения внеочередных медицинских осмотров (обследований), в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

10.1.7. Организовать проведение медицинских осмотров.

10.1.8. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).

10.1.9. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время учебного процесса, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда. (Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021г. №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

10.1.10. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

10.1.11. Разрабатывает и утверждает, после получения мотивированного мнения Профсоюза, Инструкции по охране труда.

10.1.12. Обеспечить учет и своевременное расследование несчастных случаев на производстве и во время учебно-воспитательного процесса с обучающимися с участием представителей профсоюза.

10.1.13. Возмещать работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивать потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.1.14. Обеспечить в учебных и рабочих помещениях номинальный температурный режим, в соответствии с требованиями СанПин. При понижении температуры ниже минимальной (18 градусов С) по представлению Профсоюза переводить работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При повышении температуры в учебных и рабочих помещениях до 28,5 градусов С – сокращение рабочего дня на один час. При повышении температуры до 29 градусов С – на два часа. При повышении температуры в учебных и рабочих помещениях до 30,5 градусов С – на 4 часа с сохранением заработной платы.

10.2. Профсоюз в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации:

10.2.1. Участвует в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

10.2.2. Участвует в разработке комплексных мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

10.2.3. Принимает участие в работе комиссии по принятию образовательного учреждения к новому учебному году.

11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Работодатель:

11.1.1. Соблюдает права Профсоюза и гарантии профсоюзной деятельности. Содействует деятельности профсоюзной организации в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.1.2. Направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации для получения мотивированного мнения следующие локальные нормативные акты:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об установлении доплат за работу, не входящую в функциональные обязанности (в том числе всех компенсирующих доплат), надбавок за сложность и напряженность работы и о материальном стимулировании;
- График отпусков работников;

- Должностные инструкции работников образовательного учреждения;
- Проекты документов, затрагивающих экономические и трудовые права работников.

11.2.3. Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в образовательном учреждении, для участия в качестве делегатов, созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, сохраняя за ними среднюю заработную плату.

11.2.4. Предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

11.2.5. Устанавливает доплату членам выборных профсоюзных органов в соответствии с Положением о доплатах и надбавках.

11.2.6. Осуществляет безналичное взимание и перечисление на счет Профсоюза членских взносов из заработной платы членов Профсоюза бесплатно.

11.2.7. Предоставляет время с сохранением средней заработной платы председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета при выполнении ими общественных обязанностей.

11.2.8. При возникновении коллективного спора соблюдает требования Трудового кодекса Российской Федерации.

12. ВСТУПЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СИЛУ, КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

12.1. Коллективный договор заключается на срок три года.

12.2. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания его сторонами.

12.3. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления форс-мажорных обстоятельств. Расторжение Коллективного договора в одностороннем порядке не допускается.

12.4. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном Трудовым кодексом Российской Федерации.

12.5. Любая из сторон, подписавших Коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях в порядке, определенном Трудовым кодексом Российской Федерации, если они не ухудшают положение работников и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

12.6. Решения о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор принимаются комиссией из числа представителей сторон, контролирующей выполнение Коллективного договора.

12.7. В случае невыполнения условий Коллективного договора, за уклонение от участия в коллективных переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.8. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

12.9. Информация о ходе выполнения Коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании работников образовательного учреждения не реже двух в год.

12.10. Приложения к Коллективному договору являются его составной частью.

12.11. К Коллективному договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Положение об оплате труда и материальном стимулировании.
- Соглашение по охране труда.

12.12. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную силу.

12.13. Разногласия по данному Коллективному договору оформляются отдельным протоколом.

12.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст. 43 ТК РФ). При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

ПОДПИСИ СТОРОН:

Представитель работодателя:
Директор МБОУ ДО «ДЮСШ»

г.Сосновый Бор



А.А.Павлов

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ ДО «ДЮСШ»

Л.С.Ростова