

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БОРИСОГЛЕБСКАЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»**

на период с 09.11.2020 г. по 08.11.2023 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Борисоглебская детско-юношеская спортивная школа» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения

1.2. Сторонами Договора являются: муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Борисоглебская детско-юношеская спортивная школа», именуемое далее – «Работодатель», в лице директора МБОУДО БДЮСШ Федюнина С. В., действующего на основании Устава, и работники в лице своих представителей:

- Бабанина Василия Михайловича
- Пеледова Дмитрия Валерьевича,
- Разбешкина Игоря Анатольевича,
- Юмашева Геннадия Викторовича, именуемые далее «Работники».

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе на заключивших трудовой Договор о работе по совместительству.

1.4. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенных Сторонами.

1.5. Настоящий Коллективный договор заключен между «Работодателем» и «Работниками» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Борисоглебская детско-юношеская спортивная школа».

1.6. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ).

1.7. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен «Работодателем» до сведения «Работников» в течение 10 дней после его подписания. Представители обязуются разъяснять «Работникам» положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.11. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.14. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому «Работодателю» или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ «Работника» от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ «Работника» от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ «Работника» от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ «Работника» от перевода на работу в другую местность вместе с «Работодателем»;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы «Работника», за исключением случаев, когда «Работник» фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом или иным Федеральным законом сохранялось место работы (должность).

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения «Работников» учреждения.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно «Работниками»:

- консультации с «Работодателем» по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от «Работодателя» информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы «Работников», а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном

Договоре;

- обсуждение с «Работодателем» вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного Договора.

1.18. Настоящий коллективный Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами с 09.11.2020 г. и действует по 08.11.2023 г. включительно.

II. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены договором.

2.2. Молодым специалистам (до 30 лет), работающим на должностях тренеры, тренеры-преподаватели, ежегодно производить единовременную выплату при стаже работы в учреждении:

- от 1 года до 5 лет – 1 должностной оклад;
- свыше 5 лет – 2 должностных оклада.

2.3. Система оплаты труда устанавливается по категориям работников учреждения. Для тренеров-преподавателей система оплаты труда подушевая.

2.4. В учреждении устанавливаются надбавки к тарифным ставкам отдельным работникам в соответствии с Положением «Об оплате труда», утвержденным директором МБОУДО БДЮСШ.

2.5. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией «Работника», определенной трудовым договором и штатным расписанием.

2.6. Заработная плата выплачивается «Работникам» за текущий месяц, не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. До 16 числа расчетного месяца, выплачивается первая часть заработной платы, первое число месяца следующего за расчетным – дата выплаты второй части заработной платы. 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;
- общие денежные суммы, подлежащие выплате.

2.7. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением трудового законодательства и влекут за собой ответственность «Работодателя» в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней «Работник» имеет право, известив «Работодателя» в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

2.8. В случае направления в служебную командировку «Работнику» возмещаются расходы на проезд, найма жилого помещения, суточные.

2.9. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников МБОУДО БДЮСШ.

Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и стаже, ежегодно контролирует составление тарификационных списков и несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы «Работникам» учреждения.

2.10. Наименование должностей педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, а также общеотраслевых должностей учреждений и структурных подразделений учреждений устанавливаются в соответствии с номенклатурой должностей, утвержденной приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также наименований должностей (профессий) других работников, в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.11. Фонд оплаты труда «Работников» учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Борисоглебского городского округа, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.12. Заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Борисоглебского городского округа, при условии сохранения объема трудовых обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

2.13. Заработная плата «Работника» зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

2.14. Оплата труда «Работников» учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.15. Условия оплаты труда «Работника», включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.16. В период отмены учебно-тренировочных занятий для обучающихся МБОУДО БДЮСШ на отделениях по видам спорта, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем тренеров-преподавателей, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Для реализации права «Работников» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка «Работодателя».

3.3. Продолжительность рабочего времени «Работников» не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется 2 выходных дня.

3.4. По желанию «Работников» может применяться сокращенное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- «Работников», частично утративших трудоспособность.

3.5. Для руководящих «Работников», работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

3.6. Для «Работников» учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических «Работников» устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом, не более 45 часов в неделю.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение «Работников» учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению «Работодателя». Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 15 ТК РФ. По желанию «Работника» ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.8. В случаях, предусмотренных статьей 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.

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

3.10. В каникулярное время 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.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно

в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым «Работодателем» не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска «Работник» должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия «Работника» в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе «Работника» может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.12. «Работодатель» обязуется:

3.12.1. Предоставлять «Работникам» отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;
- для проводов детей в ряды вооруженных сил российской Федерации – до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в год;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в год;

3.12.2. Предоставлять тренерскому и тренерско-преподавательскому составу, не реже чем через каждые 10 лет, непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

3.13. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических «Работников» по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.15. «Работник» имеет право отказаться от выполнения работы, в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью «Работника», а так же при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной защиты с сохранением при этом средней заработной платы.

IV. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

4.1. «Работодатель» обеспечивает:

4.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

Комплектацию аптек первой медицинской помощи на рабочих местах.

4.1.2. Соответствие нормативно-технической документации «Работодателя»

по охране труда Государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

4.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия спортивного оборудования и спортивного инвентаря, транспортных средств.

4.2. «Работники» обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и обучающихся;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

«Работодатель» обязуется:

4.3. Обеспечить право «Работников» учреждения 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 с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

4.4. Ходатайствует перед финансовым отделом администрации Борисоглебского городского округа о выделении средств на реализацию мероприятий по охране труда, определенных Соглашением по охране труда.

4.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу «Работниками» учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний «Работников» учреждения по охране труда на начало каждого учебного года.

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

4.7. Обеспечивать обязательное социальное медицинское страхование всех, работающих по трудовому договору, от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

4.8. 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).

4.9. В случае отказа «Работника» от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения «Работодателем» нормативных требований по охране труда, предоставить «Работнику» другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере,

предусмотренном действующим законодательством.

4.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

4.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

4.12. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

«Работодатель» обязуется:

4.13. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха «Работников» и их детей.

4.14. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых, организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения; проводить работу по оздоровлению детей «Работников» учреждения.

V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

5.1. «Работодатель» проводит политику содействия занятости «Работников» на основе повышения трудовой мобильности у самого «Работодателя» (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого «Работника», развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

5.2. «Работодатель» не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

5.2.1. сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

5.2.2. предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на целевое обучение;

5.2.3. предоставление высвобождаемым работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения;

5.2.4. предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) учреждения, либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве;

5.2.5. предоставление преимущественного права на оставление на работе «Работникам» с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата «Работников».

5.2.6. сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за «Работниками», работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы, а также за проходившими военную службу по призыву, в том числе

и за офицерами запаса.

5.3. В случае расторжения трудового договора с «Работником», подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, «Работодатель» выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных «Работникам» и носящих кварталный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит следующие компенсационные выплаты на основе компенсационных соглашений в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями «Работников».

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

6.2. «Работодатель» обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе:

6.2.1. Содействует повышению квалификации молодых кадров;

6.2.2. «Работодатель», исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями «Работников»;

6.2.3. Ходатайствует перед финансовым отделом администрации Борисоглебского городского округа о предоставлении материальной помощи «Работникам», уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим «Работникам» учреждения.

6.3. «Работодатель» обязуется:

6.3.1. уведомлять представителей 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 два 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;

6.4. «Работникам», получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

6.6. Стороны договорились, что: преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители (законные представители), воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные

председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

6.7. 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.

6.8. «Работникам», высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируются после увольнения льготы, предусмотренные действующим законодательством.

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

6.10. Предоставление автотранспорта за счет средств «Работодателя» для организованного отдыха «Работников», а также на культурно-массовые мероприятия. Порядок и условия предоставления указанных выплат определяются локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников.

VII. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

7.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

7.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

7.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

7.4. Представлять и защищать права и интересы «Работников» учреждения 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 представителей представлять их интересы.

7.5. Осуществлять контроль за соблюдением «Работодателем» и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.6. Совместно с «Работодателем» и «Работниками» разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

7.7. Направлять Учредителю 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).

7.8. Представлять и защищать трудовые права представителей в комиссии по трудовым спорам и судебных органах на различном уровне.

7.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, летнему

оздоровлению детей работников учреждения.

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

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

7.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по своевременному повышению квалификации работников учреждения, аттестации на соответствие занимаемой должности, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

7.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

7.14. Совместно с «Работодателем» обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

VIII. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

8.1. Изменения и дополнения в договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

8.2. Разрешение разногласий по выполнению договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Подписанный Сторонами договор с приложениями «Работодатель» в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.5. Действие договора распространяется на всех «Работников», в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

8.6. При приеме на работу «Работодатель» обязан ознакомить «Работника» с договором.

8.7. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились о том, что:

9.1. «Работодатель» направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании «Работников» ежегодно.

9.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения

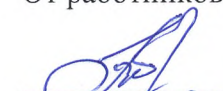


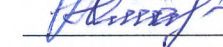
индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

9.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует с 09.11.2020 г. по 08.11.2023 г.

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

От работников:

 В. М. Бабанин
 Д. В. Пеледов
 И. А. Разбешкин
 Г. В. Юмашев

«09» ноября 2020 г.

От работодателя:

Директор МБОУДО БДЮСШ
 С. В. Федюнин
«09» ноября 2020 г.