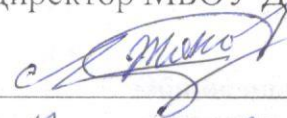


ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор МБОУ ДО ДЮСШ

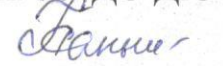
 Е.А. Жаков

«12» 12 2022 г.



ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ ДО ДЮСШ

 С.В.Паньшина

«12» 12 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
детско-юношеской спортивной школы
Невьянского городского округа

на 2023-2025 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
ГУУ «НЕВЬЯНСКИЙ ЦЗ»
16 декабря 2022 г.
Листов 24 № 29-К

СОДЕРЖАНИЕ

| № п/п | Наименование раздела коллективного договора | Стр. |
|----------|---|-------|
| 1. | Общие положения | 3-4 |
| 1.1. | Стороны договора | 3 |
| 1.2. | Действия коллективного договора. | 3 |
| 1.3. | Соотношения договора с законодательством, отраслевыми и другими соглашениями. | 4 |
| 2. | Трудовой договор | 4-5 |
| 3. | Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. | 5-7 |
| 4. | Высвобождение работников и содействие их трудоустройству. | 7-8 |
| 5. | Рабочее время и время отдыха. | 8-9 |
| 6. | Оплата и нормирование труда. | 9 |
| 7. | Гарантии и компенсации. | 9-10 |
| 8. | Охрана труда и здоровья. | 10-11 |
| 9. | Гарантии профсоюзной деятельности. | 11-12 |
| 10. | Обязательства профкома. | 13 |
| 11. | Контроль за выполнением коллективного договора. | 14 |
| | Приложения | 15-17 |
| 1. | Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом. | 15 |
| 2. | Перечень профессий и должностей на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты. | 16 |
| 3. | Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обеззараживающих средств. | 17 |

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности, обеспечения стабильности и эффективности работы учреждения и направлен на повышение социальной защищенности работников МБОУ ДО ДЮСШ Невьянского городского округа.

1.1. СТОРОНЫ ДОГОВОРА

1.1.1. Сторонами настоящего договора являются:

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа Невьянского городского округа (работодатель) в лице ее директора и работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя председателя профкома

1.1.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).

1.1.3. Стороны признают коллективный договор основным документом социального партнерства, который устанавливает общие принципы проведения согласованных действий по вопросам договора.

1.2. ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.2.1. Данный договор вступает в силу с 01.01.2023 года и действует не более 3-х лет.

1.2.2. Действия настоящего договора распространяются на всех работников учреждения.

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

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

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

1.2.6. В течение срока действия договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

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

1.3. СООТНОШЕНИЯ ДОГОВОРА С ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, ОТРАСЛЕВЫМИ И ДРУГИМИ СОГЛАШЕНИЯМИ

- 1.3.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Свердловской области, Соглашением Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 г.г..
- 1.3.2. Стороны настоящего договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действия которых распространяется на образовательное учреждение.
- 1.3.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также областными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа и приема на работу.
- 2.3. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случае, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).
- 2.6. Объем учебной нагрузки и наполняемость учебных групп педагогическим работникам в соответствии с «Нормативно-правовыми основаниями, регулирую-

ными деятельностью УДО физкультурно-спортивной направленности» устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспечения кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

- 2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим и иным работникам других организаций, предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы или меньше по их письменному согласию.
- 2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.
- 2.9. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества учащихся, изменение количества часов по учебному плану, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т.д.) при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).
- 2.10. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, ст. 162 ТК РФ).
Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

СТОРОНЫ ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ, ЧТО:

- 3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, а также прохождение независимой оценки квалификации включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).
- 3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяется работодателем (ст. 196 ТК РФ).
- 3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБОУ ДО ДЮСШ (ст. 196 ТК РФ).
- 3.4. Работодатель обязан:
 - 3.4.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в три года, а медицинских работников 1 раз в пять лет.
 - 3.4.2. В случае направления работника для повышения квалификации, а также прохождение независимой оценки квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.
 - 3.4.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.
 - 3.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, основного общего или среднего общего при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения).
 - 3.4.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады и доплаты за квалификационную категорию и соответствие занимаемой должности со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
 - 3.4.6. В случае истечения срока действия квалификационных категорий работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.
 - 3.4.7. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия не более чем на 1 год в следующих случаях:
 - в случае длительной нетрудоспособности (более 4-х месяцев);
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
 - возобновление педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидацией ОУ;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;
- если до пенсии по возрасту остался один год.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации ОУ – не позднее, чем за три месяца до его начала.

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

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

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов профкома по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.1.4. 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 предпенсионного возраста (за 2 до года пенсии); проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

4.1.5. 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.

4.2. Профсоюзная организация сохраняет высвобождаемых работников – членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения

досрочной пенсии, осуществляет содействие им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПРИШЛИ К СОГЛАШЕНИЮ, ЧТО:

- 5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:
 - правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома;
 - учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня педагога, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома.
- 5.2. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).
- 5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом учреждения, трудовым договором.
- 5.4. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.5. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя, возможностей материально-технической базы учреждения.
- 5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.7. 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 дополнительной оплаты.
- 5.8. В период летних каникул педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома 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 и отзыв из него производиться с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124,125 ТК РФ.

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

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию профкома.

6.1.2. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки (количества групп СОГ, НП и УТГ, численности обучающихся в группах СОГ, НП и УТГ), не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

6.1.3. Производить ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

6.1.4. Доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать.

6.1.5. Выплачивать заработную плату работника за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 (окончательный расчет за предыдущий месяц) и 20 число (выплата за первую половину текущего месяца).

6.1.6. Извещать каждого работника через расчетные листки, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также по общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

6.1.7. Ответственность за своевременность выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ, ЧТО РАБОТОДАТЕЛЬ:

7.1. Утверждает тарифный фонд (фонд оплаты труда работников по штатному расписанию и по тарификации с учетом доплат за вредные условия труда, за работу в ночное время, в праздничные дни, надбавки за квалификационные категории и др.)

7.2. Утверждает стимулирующую часть фонда оплаты труда в размере не менее 20% и не более 30% фонда оплаты труда учреждения.

- 7.3. Устанавливает систему и формы оплаты труда в пределах имеющихся бюджетных средств, выплачивает денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции в соответствии с Федеральным законом «Об образовании», в том числе в период нахождения работников в различного вида отпусках, без привлечения оправдательных документов.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

- 8.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ).
- 8.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в Соглашении по охране труда.
- 8.3. Организовывать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав комиссии по специальной оценке, условий труда в обязательном порядке включать представителей профкома и комиссии по охране труда.
- 8.4. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи, пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.
- 8.5. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.
- 8.6. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств и т.д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.
- 8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку спецодежды за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 8.8. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 216.1 ТК РФ).
- 8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

- 8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.
- 8.15. Обеспечивать прохождение бесплатных медицинских осмотров работников за счет средств учредителя.
- 8.16. Предоставлять по заявлению сотрудников до двух оплачиваемых дней при прохождении вакцинации от COVID-19 и диспансеризации.
- 8.17. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.18. Профком обязуется:
 - организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
 - проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ О ТОМ, ЧТО:

- 9.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.
- 9.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3, пункту 5, подпункта а, б, д пункта 6 и пункта 8 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, в пределах района.
- 9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии заявления.

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

- 9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзов съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3, пунктом 5, подпунктам а, б, д, пункта 6 и пункта 8 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.10. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися члена 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 отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - утверждение правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссии по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, прохождение независимой оценки квали-

- фикации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- и другие вопросы.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

- 10.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы и иных фондов учреждения.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременность внесения в них записей, в том числе присвоения квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.4. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.5. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с (горкомом) профсоюза заниматься летним оздоровлением детей работников учреждения.
- 10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонда социального страхования.
- 10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.10. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестаций педагогических работников учреждения.
- 10.12. Оказывать материальную помощь членами профсоюза в случаях острой необходимости.
- 10.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- 11.4. Рассматриваются в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его подписанием.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 56329272446943365375691549892248362578707919129

Владелец Жаков Евгений Андреевич

Действителен с 23.03.2023 по 22.03.2024