

**Представитель работников:**

Председатель первичной профсоюзной организации муниципальной автономной образовательной организации дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа р.п. Лунино

*С.А.*

/А.М. Серёдкина/

*«11» февраля 2022 г.*

**Представитель работодателя:**

Директор муниципальной автономной образовательной организации дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа р.п. Лунино



/С.Н. Чернов/

*«11» февраля 2022 г.*

Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.

*18.02.2022*

Регистрационный № *2898*

Срок действия *3*

Принят на общем собрании трудового коллектива муниципальной автономной образовательной организации дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа р.п. Лунино

*«11» февраля 2022 г.*

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципальной автономной образовательной**  
**организации дополнительного образования**  
**детско-юношеская спортивная школа р.п. Лунино**  
**на 2022- 2025 годы**

**От работодателя:**  
Директор МАОО ДО ДЮСШ  
С.Н. Чернов

**От работников:**  
Председатель  
первичной профсоюзной  
организации  
МАОО ДО ДЮСШ  
Е.С.Хливицкая  
(подпись, Ф.И.О.)  
«2ft» марта 2020 г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования

«Детско-Юношеская Спортивная Школа»

---

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2020-2023 год(ы)

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Детско-Юношеской Спортивной Школе» Нижнеилимского района (далее - Учреждение) между работниками Учреждения и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице директора Учреждения - Соколовой Валентины Владимировны (далее - Работодатель);

Работники Учреждения в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации) Хливицкой Екатерины Сергеевны (далее - Работники).

1.3. Основой для заключения Коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»»

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждения и установлению дополнительных социальноэкономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Стороны Коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.6. Стороны в социально-трудовых отношениях руководствуются условиями и положениями, изложенными в Договоре и локальных актах МБОУ ДО «ДЮСШ».

1.7. Действия настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения (статья 43 ТК РФ), в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

- 1.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения.  
При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.  
При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.  
При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. В течение срока действия Договора (при наступлении условий, требующих дополнений или изменений) стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ).
- 1.9. Стороны создают комиссию по трудовым спорам на основе соблюдения принципов равноправия, полномочности их представителей в количестве, определенным совместным решением, которая действует в течение всего времени действия Договора (статья 382 ТК РФ).
- 1.10. В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.11. Настоящий Договор заключается в 2 экземплярах и вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение 3 лет (статья 43 ТК РФ).
- 1.12. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Договора всех Работников Учреждения в течение 5 дней после его подписания.
- 1.13. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями Сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (статья 44 ТК РФ), с последующим ознакомлением работников под роспись в срок не позднее 5 дней после подписания изменений и дополнений в Договор. Вносимые изменения и дополнения в текст настоящего Договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями вышеуказанных отраслевых соглашений.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.
- 2.3. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.
- 2.4. В трудовом договоре указываются условия, определенные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты, льготы и компенсации и другое. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме в соответствии со ст. 72 ТК РФ.
- 2.5. Объем учебной нагрузки педагогического Работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия Работника. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов на ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия Работника.

Учебная нагрузка Работникам, 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 Работникам.

2.6. Работодатель при заключении трудового договора с Работником обязан ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.7. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ и иными федеральными законами.

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новые рабочие места.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением по образовательным программам, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.7. При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

3.8. Организовывать 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 оклады по оплате труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.9. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

#### **4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИХ ЗАНЯТОСТИ**

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников, Работодатель в письменной форме сообщает об этом Работникам не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь к массовому увольнению Работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

4.2. При сокращении численности или штата Работников Учреждения, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до выхода на пенсию);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, в семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

4.3. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата в соответствии со ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приемки на работу при появлении вакансий. При появлении новых рабочих мест в Учреждении Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

#### **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников Учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Для педагогических Работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических Работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом. Продолжительность рабочего времени Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, расписанием учебных занятий, годовым учебным планом, графиком сменности, должностными инструкциями Работников.

5.2. Для административно-управленческого персонала (директора, заместителей директора), работников из числа учебно-вспомогательного (заведующей хозяйством, делопроизводителю) и обслуживающего персонала Учреждения (рабочему по ремонту и обслуживанию здания, уборщику служебных помещений) устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), с нормальной продолжительностью рабочего времени не более 40 часов в неделю. Для женщин устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю (ст. 320 ТК РФ).

5.3. Режим рабочего времени: начало рабочего дня в дни недели понедельник - пятница в 9.00 окончание в 17.00 часов. В течение рабочего дня устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 48 минут в период с 13.00 до 13.48, который в рабочее время не включается.

5.4. Для сторожей, дежурных устанавливается 12-ти часовая рабочая смена в соответствии с графиком сменности и ведется суммированный учет рабочего времени, продолжительность которого за квартал не должна превышать нормального числа рабочих часов (ст.104 ТК РФ). Графики сменности доводятся до сведения работников под роспись не позднее, чем за месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ). Для Работников обслуживающего персонала Учреждения, выполняющего свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для отдыха и приема пищи не устанавливается (включается в рабочее время): возможность приема пищи обеспечивается отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. Норма часов при сменном графике работы не может превышать ежемесячную норму рабочего времени в соответствии с производственным календарем, утвержденным Правительством РФ на текущий год.

5.5. Для административно-управленческого персонала (директора, заместителя директора по УВР, заместителя директора по СМР) устанавливается ненормированный рабочий день. По распоряжению Работодателя при необходимости эти Работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.6. Инструкторам-методистам, методисту устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) с сокращенной продолжительностью рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ, п.2.1. Приказа Министерства образования РФ от 22.12.2014 г. № 1601). Режим рабочего времени: начало рабочего дня в дни недели понедельник - пятница в 9.00, окончание в 17:00 часов. В течение рабочего дня устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 48 минут в период с 13.00 до 13.48.

5.7. Тренерам-преподавателям устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в соответствии с расписанием занятий, норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, но не более 36 часов в неделю. В рабочее время тренера-преподавателя включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями. Норма часов учебной (преподавательской) работы устанавливается в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу, в соответствии с Приложением № 1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601. Объем учебной нагрузки тренера-преподавателя оговаривается трудовым договором согласно учебному плану. Учебная нагрузка устанавливается с письменного согласия Работника. Режим рабочего времени устанавливается согласно расписанию занятий.

5.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренеру-преподавателю в течение учебного времени по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны:

5.8.1. по взаимному согласию Сторон;

5.8.2. по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся, занимающихся, групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего Работника.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических Работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических Работников в сторону его снижения, предусмотренного абзацем вторым настоящего пункта, которое устанавливается приказом директора Учреждения.

5.9. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

5.10. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;  
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.11. Работникам, занятым в работе лагеря с дневным пребыванием, режим рабочего времени устанавливается в соответствии с режимом работы конкретной смены лагеря с дневным пребыванием на основании приказа директора Учреждения.

5.12. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях предусмотренных ч.3 ст. 113 ТК РФ:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.14. При привлечении Работников к работе в выходной и нерабочий праздничный день для участия в организации и проведения культурных, спортивно-массовых мероприятий, а также в связи с выездом за пределы города для сопровождения детей, участвующих в областных, всероссийских, международных соревнований по их желанию предоставляется другой день отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию Работника возможно присоединение таких дней отдыха к отпуску.

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Работникам, имеющих трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.16. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам не педагогических специальностей продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней.

5.17. Заместителям директора, педагогическим работникам (инструктор - методист, методист, тренер-преподаватель), должности которых указаны в подразделе 2 раздела I, 2 номенклатуры должностей, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 (сорок два) календарных дня в соответствии с графиком отпусков на основании Постановления Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненный оплачиваемых отпусках».

5.18. В соответствии с законодательством Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день не менее 3-х календарных дней;
- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями 16 (шестнадцать) календарных дней.

5.19. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

5.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении Работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

5.22. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом педагогическим Работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 42 календарных дня.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

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

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.23. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых Работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда Учреждения, определяемого в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений, утвержденной муниципальным правовым актом Администрации Нижнеилимского муниципального района.

5.24. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

5.25. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

5.26. Отпуск за первый год работы предоставляется Работнику по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Учреждении.

5.27. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.28. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;



- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

5.29. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодно основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.30. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 (десять) лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (подпункт 4 п.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

## **6. ОПЛАТА ТРУДА**

6.1. Оплата и стимулирование труда Работников Учреждения осуществляется в соответствии с действующей системой, предусмотренной Положением об оплате труда работников МБОУ ДО «ДЮСШ».

6.2. Заработная плата Работника включает:

- базовую (гарантированную) часть заработной платы;
- ежемесячные стимулирующие выплаты (премии).

Сумма ежемесячных стимулирующих выплат (премий), подлежащих выплате Работнику, определяется по результатам его работы в указанном месяце с учетом выполнения показателей эффективности деятельности Работника, которые определены Положением об оплате труда работников МБОУ ДО «ДЮСШ».

6.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со ст.60.2 ТК РФ.

6.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации.

6.5. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

6.6. Заработная плата выплачивается в сроки:

28 числа - заработная плата за первую половину месяца, рассчитанная исходя из определенного трудовым договором должностного оклада и фактически отработанного времени;

13 числа - заработная плата за вторую половину месяца, рассчитанная исходя из определенного трудовым договором должностного оклада и фактически отработанного времени, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

В декабре заработная плата выплачивается до 30 числа.

6.7. При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

6.9. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника на карту «МИР».

6.10. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.11. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Иркутской области.

6.12. Обеспечение уровня повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **7. ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ**

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить право Работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий 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, потребных финансовых средств, ответственных должностных лиц.

7.2.2. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в системе образования в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 года № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда.

7.2.4. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (статья 226 ТК РФ).

7.2.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

7.2.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда (ОТ), пожарной безопасности (ПБ), безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим (ст.225 ТК РФ), стажировки на рабочем месте и проверки знания требований ОТ и ПБ к началу каждого учебного года.

7.2.7. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.2.8. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

7.2.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

7.2.10. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.2.11. Обеспечивать Работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также моющими и обезвреживающими средствами, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.2.12. Обеспечивать прохождение Работниками санитарно-гигиенического обучения, обязательных предварительных, периодических и других видов медицинских осмотров (обследований), по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, обязательных психиатрических освидетельствований, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

7.2.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях в соответствии с СанПиН 2.4.4.3172-14 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей».

7.2.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ и вести их учёт.

- 7.2.15. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 7.2.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда в соответствии с Положением о комиссии для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 7.2.17. Оказывать содействие внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 7.2.18. Выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленные законами сроки;
- 7.2.19. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ).
- 7.3. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 7.4. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приёма пищи Работников организации (статья 223 ТК РФ).
- 7.5. Работники обязуются:
- 7.5.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.
- 7.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами за счёт средств Работодателя.
- 7.5.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 7.5.4. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории Работодателя.
- 7.5.5. Незамедлительно извещать директора, заместителя директора Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 7.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
  - при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
  - при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
  - по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
  - при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Стороны пришли к соглашению о том, что Работодатель обязуется:

8.2. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 313 - 327 ТК РФ).

8.3. Обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.4. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

8.5. Оказывать материальную помощь Работникам из средств экономии по фонду оплаты труда и стимулирующего фонда Учреждения денежной премией в размере 5000 рублей

- к юбилейным датам со дня рождения Работника, начиная с 50-ти лет при непрерывном стаже работы в образовательных учреждениях нашего района не менее 10 лет (- с юбилейными датами - 50 лет (женщины, мужчины), 55 лет (женщины, мужчины), 60 лет (женщины, мужчины), 65 (женщины, мужчины), 70 (мужчины));

- уходящим на пенсию по старости;

- при регистрации брака впервые;

- с рождением ребенка;

- несчастные случаи;

- со смертью супруга (супруги) и близких родственников (родители, усыновители, усыновленные, дети).

Материальная помощь выплачивается на основании заявления Работника и при наличии документов, подтверждающих наступление перечисленных обстоятельств

8.6. Стороны пришли к соглашению о том, что членам профсоюза предоставляются гарантии и компенсации за счет средств профсоюза, согласно Положения об оказании материальной помощи членам профсоюза, состоящим на учете в Первичной профсоюзной организации МБОУ ДО «ДЮСШ».

8.7. Размер материальной помощи может быть изменен с учетом конкретной ситуации и фактического материального положения члена профсоюза.

8.8. Снижение суммы по выплатам материальной помощи возможно в случае недостатка профсоюзных материальных средств.

8.9. Профсоюзный комитет имеет право пересматривать размеры выплат материальной помощи в течение года в сторону ее увеличения, исходя из финансовых возможностей профсоюзной организации.

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счёт районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью Работников, одновременно с выдачей заработной платы (часть 5 статьи 377 ТК РФ).

9.2. В случае если Работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), директор обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счёт районной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и её

выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим Договором Работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников Учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором (статьи 30, 31 ТК РФ).

9.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим Договором (глава 58 ТК РФ);

9.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

9.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

9.3.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

9.3.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.4. Взаимодействие Работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

9.5. С учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Учреждении (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы Работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчётного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки Работников и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в Учреждении (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов Учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.6. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами Профсоюза, по

следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почётных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение стимулирующих выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

9.8. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении Работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 81, 373 ТК РФ);
- увольнение по инициативе Работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учёбе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе комиссий.

9.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.**

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения (в т.ч. электронных) и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников.

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и способствовать обеспечению профсоюзного представительства их интересов в суде (статья 382 ТК РФ). Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

10.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации Работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.7. Принимать участие в аттестации Работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Учреждения.

10.8. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.9. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов, местной и областной организаций профсоюза.

10.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других Работников Учреждения.

10.11. Содействовать оздоровлению членов профсоюза и их детей.

10.12. Ходатайствовать о присвоении почётных званий, представлении к наградам Работников Учреждения.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- смерти родных (родителей, супруга, супруги, детей);
- несчастных случаях;
- длительного лечения;
- к юбилейным датам со дня рождения члена профсоюза, начиная с 50-ти лет при его членстве не менее 2 лет (с юбилейными датами - 50 лет (женщины, мужчины), 55 лет (женщины, мужчины), 60 лет (женщины, мужчины), 65 лет (женщины, мужчины), 70 лет (мужчины, женщины);
- уходящим на пенсию по старости;
- при регистрации брака впервые;
- с рождением ребенка.

11.5. Установлен следующий порядок контроля за выполнением условий Договора: -Работодатель ежегодно докладывает о ходе договорных обязательств на общем собрании работников МБОУ ДО «ДЮСШ» в 1 квартале календарного года, а по окончании срока действия - отчитывается о его выполнении.

-председатель первичной профсоюзной организации не реже двух раз в год проводит проверки выполнения условий Договора.

11.6. В десятидневный срок Стороны обязаны рассматривать все возникшие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего Договора виновная сторона: Работодатель или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

11.9. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

11.10. Договор может быть продлен на срок более 3-х лет, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или прекратить его действие. Для этого Сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую Сторону за 10 дней до истечения срока действия Коллективного договора.

11.11. Отсутствие уведомления о прекращении действия Договора является основанием для его продления.

11.12. Коллективный договор размещается на сайте: <http://dush.nilimsk.ru> Раздел «Документы».