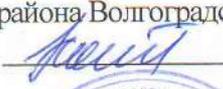


Согласовано
на собрании трудового коллектива
МАУ ДО СШ Среднеахтубинского района
Протокол № 1 от 01.03.2024

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА
СРЕДНЕАХТУБИНСКОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024-2027 годы

От работников:
И.О. ПРЕДСЕДАТЕЛЯ
Совета трудового коллектива
муниципального автономного
учреждения дополнительного
образования спортивная школа
Среднеахтубинского
района Волгоградской области
 О.Н. Кобликова

От работодателя:
ДИРЕКТОР
муниципального автономного
учреждения дополнительного
образования спортивная школа
Среднеахтубинского района
Волгоградской области
 Ю.В. Пальбаум

04.03.2024 год



М.П.

04.03.2024 год



М.П.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в журнале уведомительной регистрации

Регистрационный № 104-2024-ср от 12 марта 2024

Ведущий специалист юр. отдела Рожин Д.Б.
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

р.п. Средняя Ахтуба
2024 год

Содержание:

1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор.....	4
3. Регулирование дистанционной (удаленной) работы.....	8
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	11
5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	11
6. Рабочее время и время отдыха.....	12
7. Оплата и нормирование труда.....	14
8 Гарантии и компенсации	15
9. Охрана труда и здоровья.....	16
10. Гарантии общественной деятельности	17
11. Обязательства Совета трудового коллектива.....	18
12.Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон...	19

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования спортивная школа Среднеахтубинского района Волгоградской области

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения (далее Учреждение), установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда, по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениям.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя председателя Совета трудового коллектива (далее Совет ТК);
- работодатель в лице его представителя - директора Пальбаум Юрия Владимировича.

1.4. Работники, имеют право уполномочить представителя совета трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников под подпись в течение 10 дней после его подписания. (ст. 22 ТК РФ)

Совет ТК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора, и утверждаются в качестве приложения к нему решением общего собрания трудового коллектива (ст. 44 ТК РФ).

1.12. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

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

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 03.03.2027 г.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) Советом ТК (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в

управлении Учреждения - учёт мнения (мотивированного мнения), согласования, предварительного согласия и т.д., принятие которых работодатель согласовывает с Советом ТК:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положения об оплате труда работников МАУ ДО СШ Среднеахтубинского района.
3. Соглашение по охране труда.
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Совет ТК:

- учёт мнения (по согласованию) с Советом ТК;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным 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 о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается с работником, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения (ч. 1, ст. 59 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения (ч. 2. ст. 59 ТК РФ).

2.4. В случае сокращения штатов отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе сверх перечня, предусмотренного трудовым законодательством, лиц пред пенсионным возрастом (которым осталось доработать до пенсии срок один год).

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём тренерской нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.6. Объём педагогической работы устанавливается работодателем исходя из количества часов по годовому плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении по согласованию с Советом ТК.

Объём педагогической нагрузки оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Педагогическая нагрузка на новый учебный год и нагрузка других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с Советом ТК.

2.7. Норма часов педагогической работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливается в размере 18 часов в неделю при почасовой оплате труда. Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

размер оплаты одного часа указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности;

среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году). Всё остальное повышение нагрузки идёт при наличии вакансии на данный год.

Объём педагогической нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Объём педагогической нагрузки работников, рекомендуется определять ежегодно на начало учебного года (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом организации.

Объём педагогической нагрузки работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки.

При определении объема педагогической нагрузки работников на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преимущество в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением групп.

Об изменениях объема педагогической нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора (ст. 73. 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.

2.8. Педагогическая работа, лицам, выполняющим ее, помимо основной работы, в том же Учреждении, а также работникам других учреждений предоставляется только в том случае, если тренеры-преподаватели, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Педагогическая нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим тренерами-преподавателями.

2.10. Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.11. По желанию (письменное заявление) тренера-преподавателя, работающего в выходной день, ему предоставляется другой день отдыха (выходной). В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха (выходной день) оплате не подлежит.

2.12. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной педагогической нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение учебного года);

- восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку,

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель до подписания трудового договора обязан ознакомить работника под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.15. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с регламентом об аттестации работников физической культуры и спорта Волгоградской области, осуществляющего спортивную подготовку и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям проценты надбавки оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.16. Присвоенные работникам по результатам аттестации квалификационные категории сохраняются в течение срока, на который они присвоены.

2.16.1. В соответствии с регламентом об аттестации работников физической культуры и спорта Волгоградской области, осуществляющего спортивную подготовку и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям, установленная аттестационной комиссией квалификационная категория работника учитывается по должности тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель, инструктор-методист - старший инструктор-методист, независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

2.16.2. Квалификационная категория, установленная работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

2.16.3. На основании Трехстороннего отраслевого соглашения по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2024 - 2026 годы" (утв. Минспортом России, Общественной организацией "Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации", Общероссийским отраслевым объединением работодателей "Союз работодателей в сфере физической культуры и спорта"):

- при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов или видов;
- по должности преподаватель, независимо от преподаваемой дисциплины, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель) независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная.

Квалификационная категория, установленная работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из одной организации в другую при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 26.06.2000г. № 1908;

Оплата труда работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

2.17. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной работникам государственных и муниципальных учреждений, в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;
- при переходе в другую организацию в связи с сокращением - численности или штата работников, или ликвидации организации, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- работы на выборной должности;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления тренерской деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- за один год до наступления права для назначения страховой пенсии, в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории или с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

2.18. Молодым специалистам отрасли, работающим в организациях, расположенных в сельской местности, производится доплата в соответствии с Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 года № 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области".

2.19. Применять дисциплинарные взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей только после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускать применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ). Дисциплинарное расследование нарушений норм профессионального поведения и (или) Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена тренеру.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

2.20. Тренерам-преподавателям и иным специалистам организаций, участвующим в подготовке и проведении мероприятий по реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) (далее - комплекс ГТО), а также в проведении тестирования населения по нормативам испытаний (тестов) комплекса ГТО в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения мероприятий и тестирования комплекса ГТО, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с принятым в организации коллективным договором.

3. Регулирование дистанционной (удаленной) работы

3.1. Работник и работодатель в соответствии со ст. 312.1 ТК РФ идентично понимают и трактуют термины:

3.1.2. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

3.1.3. "Дистанционный работник" - работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее выполнение работником трудовой функции дистанционно:

а) на постоянной основе - в течение срока действия трудового договора;

б) временно:

- непрерывно - на срок, не превышающий 6 (шесть) месяцев в соответствии с условиями трудового договора или дополнительным соглашением к трудовому договору;

- периодически - чередование периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте;

в) выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом (приказом, положением и т.д.), принятым работодателем по согласованию с Советом ТК в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ.

3.2. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно, распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в полном объеме с учетом особенностей, установленных Главой 49.1 ТК РФ

3.3. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе. Передача документов осуществляется при личной встрече с работником, либо документ направляется почтовой связью заказным письмом с уведомлением о вручении адресату.

3.4. Особенности, связанные с регулированием:

- Порядка взаимодействия работодателя и дистанционного работника (ст. 312.3 ТК РФ);

- Режимы рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника и работодателя (ст. 312.4 ТК РФ);

- Организации труда дистанционных работников (ст. 312.6 ТК РФ);

- Охраны труда дистанционных работников (ст. 312.7 ТК РФ), определяются нормами ТК РФ, коллективным договором, трудовым договором, дополнительным соглашением к

трудовому договору, иными актами, содержащими нормы трудового права и локальными нормативными актами, согласованными Светом ТК.

3.5. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, с дистанционным работником может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя в случае, если:

- Работник в период выполнения трудовой функции дистанционно без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с трудовой функцией, более 2 (двух) рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренного ч.9 ст. 312.3 ТК РФ);

- Дистанционный работник, выполняющий трудовую функцию на постоянной основе, изменяет местность выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

3.6. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом- (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно постоянно или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение 3 (трех) рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

3.7. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (ст. 312.9 ТК РФ)

3.7.1. В случае:

- катастрофы природного или техногенного характера;
- производственной аварии;
- несчастного случая на производстве;
- пожара;
- наводнения;
- землетрясения;
- эпидемии или эпизоотии;

- любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части,

работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

3.7.2. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется.

3.7.3. Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно:

- оборудованием;
- программно-техническими средствами;
- средствами защиты информации;
- иными средствами, необходимыми работнику для выполнения трудовой функции.

3.7.4. В случае, если работодатель не может по какой-либо причине обеспечить работника техническими, программными средствами и т.д. работодатель обязан:

- выплатить дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования и других средств обеспечения трудовой деятельности работника;

- возместить расходы, связанные с использованием средств обеспечения трудовой деятельности работника;

- возместить работнику другие расходы, связанные с выполнением им трудовой функции дистанционно.

3.7.5. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

3.7.6. Работодатель по согласованию с Советом ТК принимает локальный нормативный акт (приказ, положение и т.д.) о временном переводе работников на дистанционную работу в котором содержатся существенные условия, регламентирующие механизм перевода:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в п. 3.7 настоящего Коллективного договора и послужившие основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу, но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;

- порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им, арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств;

- порядок возмещения расходов, связанных с использованием дистанционными работниками принадлежащего им, арендованного ими оборудования и других сопутствующих средств;

- порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно.

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу, включая режим рабочего времени, периоды времени взаимодействия работника и работодателя в пределах рабочего времени, установленного Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР) или трудовым договором.

- порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию);

- порядок и сроки представления работником работодателю отчетов о выполнении работы;

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

3.8. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с принятыми локальными нормативными актами способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

3.9. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 312.9 ТК РФ и п. 3.7 настоящего Коллективного договора, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

3.10. По окончании срока перевода на дистанционную работу, но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия решения работодателем о временном переводе работников на дистанционную работу, работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

3.11. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Главой 49.1 ТК включая гарантии, связанные с охраной труда.

3.12. Если специфика работы, выполняемая работником на стационарном рабочем месте не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя, либо работодатель не может обеспечить работника необходимым для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч. 2 ст. 157 ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективным договором, соглашениями и (или) локальным нормативным актом, принятым работодателем по согласованию с Советом ТК.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель по согласованию с Советом ТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Повышать квалификацию:

- тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов, не реже чем один раз в три года.

- для руководителей, заместителей руководителя - не реже одного раза в пять лет.

4.3.2. В случае, направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187,167,168 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе (см. ч. 1. ст. 177 ТК РФ) профессиональное образование соответствующего уровня, в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников экономии и т.д.)

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять Совет ТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ)

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

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

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Стороны договорились, что:

5.3.1. Преимущественное право на оставление на работе, при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица пред пенсионным возрастом (за год до пенсии);
- 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;

- неосвобождённый председатель Совета ТК;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

- работники, имеющие 2 и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи).

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

5.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый 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. Рабочее время и время отдыха

6. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) приложение № 1, расписанием занятий, учебным планом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

6.2. Для всех работников Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению руководителя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени ст.101 ТК РФ.

6.3. Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей Учреждения устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.4. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя.

6.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные 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 ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, согласно заявлению.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни в течение года суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском или по согласованию с администрацией работнику предоставляется другой день отдыха.

6.7. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул в общеобразовательных школах, не совпадающих с очередным отпуском, является обычным рабочим временем тренеров-преподавателей и других работников Учреждения.

6.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет.

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

6.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Советом ТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Продление, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок ст. 124 ТК РФ, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Работодатель обязан по письменному заявлению работника перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

6.11. Дистанционный Работник может быть вызван для выполнения им трудовой

функции на стационарном рабочем месте производственной необходимости на основании Приказа по учреждению.

6.12. Дистанционный Работник может выйти на работу для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте по своей инициативе в случае производственной необходимости по согласованию с Работодателем.

6.13. Работодатель обязуется предоставлять работникам:

- Директору удлинённый оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня. **Согласно постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466;**
- Заместителю директора по спортивной подготовке, инструкторам-методистам удлинённый оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня. **Согласно постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466;**
- Тренерам-преподавателям удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня. **Согласно постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466.**

В случае переноса либо неиспользования удлинённого оплачиваемого отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном ТК РФ.

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы:

- при рождении ребенка в семье – 3 календарных дней;
- при первичных симптомах ОРЗ, ОРВИ для лечения на дому - 3 календарных дня со дня появления первых симптомов;
- при вакцинации (ревакцинации) от новой коронавирусной инфекции - 2 календарных дня, в день вакцинации (ревакцинации) и последующий за этим днем;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день;
- при сопровождении детей 1,11 классов в школу – 1 день (1 сентября) и 1 день (на праздник «Последний звонок»);
- для проводов детей в армию — 3 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня;
- за ведение активной общественной работы (с учётом мнения Совета ТК) - 3 календарных дней.

Решение принимается совместно с Советом ТК и при этом учитывается качество работы работника.

Предоставлять работникам отпуск (без сохранения заработной платы) в следующих случаях ст. 128 ТК РФ:

- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию — до 3 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- 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;
- работающим инвалидам - до 60 дней в году;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней.

7. Оплата и нормирование труда.

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).

7.2. Ставки заработной платы и должностные оклады тренеров-преподавателей, работников устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников МАУ ДО СШ Среднеахтубинского района.

7.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не позже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 и 5 числа текущего месяца.

7.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МАУ ДО СШ Среднеахтубинского района, и включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- стимулирующие выплаты;
- компенсационные выплаты.
- доплаты за выполнение работ, связанных с педагогическим процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положения об оплате труда работников МАУ ДО СШ Среднеахтубинского района, локальными нормативными актами учреждения.

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

7.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения.

7.7. Работодатель обязуется:

7.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

7.7.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой 100 процентов и денежной компенсацией в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ.

7.7.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.7.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения.

8. Гарантии и компенсации

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

8.2. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами Учреждения в образовательных целях.

8.3. Из внебюджетных средств и средств экономии по заработной плате производится премирование работников. Единовременная премия за длительную безупречную работу, большой вклад в развитии отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

8.4. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, (ст. 66.1 от 16.12.2019 г. № 439-ФЗ)

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

8.5. Данные трудовой деятельности работников, которые впервые устроятся на работу после 1 января 2021 года, будут вестись только в электронном виде.

9. Охрана труда и здоровья.

9. Работодатель обязуется:

9.1. 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 (приложение №4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Проводить в Учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с Советом ТК. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Совета ТК и комиссии по охране труда.

Предусмотреть на мероприятия по ОТ, определённые Соглашением по охране труда, средства в сумме 2% от фонда оплаты труда.

9.3. Проводить со всеми поступившими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало календарного года.

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

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

9.5. 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).

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

9.7. 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 среднего заработка.

9.8. Разработать и утвердить инструкции, по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Советом ТК (212 ТК РФ)

9.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкции по охране труда.

9.10. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Совета ТК.

9.11. Осуществлять совместно с Советом ТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.12. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) 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.

9.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (212 ТК РФ).

9.14. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

9.15. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

9.16. Один раз в полгода информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых, из имеющихся на эти цели средства.

10. Гарантии общественной деятельности

10. Стороны договорились о том, что:

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

10.2. Работодатель принимает решения по согласованию с Советом ТК в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.3. Увольнение членов трудового коллектива, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Советом ТК.

10.4. Работодатель обязан предоставить Совету ТК безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурной работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

10.6. Работодатель предоставляет Совету ТК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

10.7. Члены Совета ТК включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.8. Работодатель по согласованию с Советом ТК рассматривает следующие вопросы:

- Порядок учета мнения выборного органа организации Совета ТК при принятии локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. ТК РФ ст. 82 «Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора», ст. 374 «Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы»);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ «Сверхурочная работа»);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ Разделение рабочего дня на части);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ «Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни»);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. Обязательства Совета трудового коллектива

11. Совет ТК обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников в случае, если они уполномочили Совет ТК представлять их интересы.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

11.6. 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).

11.7. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков и их оплаты.

11.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

11.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников учреждения.

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

11.12. Содействовать в выдаче материальной помощи членам трудового коллектива в случаях операции, длительной болезни, рождения ребёнка, несчастных случаев, смерти близких родственников, выплаты производятся за счет экономии фонда оплаты труда.

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 10 рабочих дней, со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников - 1 раз в год.

12.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

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

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положения об оплате труда работников МАУ ДО СШ Среднеахтубинского района.
3. Соглашение по охране труда.
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

Юридический адрес: 404143 Волгоградская область, Среднеахтубинский район
р.п. Средняя Ахтуба, ул. Вятская, 2а, Тел. 8844-79-5-36-02