

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа №2»
(МАУДО «ДЮСШ №2») г. Кимры Тверской области

От работодателя



Директор МАУДО «ДЮСШ №2»

О.Ю.Синюшкина

От работников

МАУДО «ДЮСШ №2»

Председатель совета трудового
коллектива

В.В.Сергеев

№	СОДЕРЖАНИЕ:	страница
1	Общие положения	3
2	Трудовые отношения	4
3	Обязательства работодателя по обеспечению занятости	5
4	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации	6
5	Режим труда и отдыха	7
6	Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты	10
7	Улучшение условий охраны труда	11
8	Социальная защита молодёжи	13
9	Условия работы выборного представительного органа работников учреждения	13
10	Порядок реализации договора и контроль его выполнения	14
11	Заключительные положения	14
12	Приложение	15

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: МАУДО «ДЮСШ №2» (далее «ДЮСШ №2») в лице директора Синюшкиной Ольги Юрьевны, именуемого далее «Работодатель» и работники МАУДО «ДЮСШ №2», представленные в лице представителя трудового коллектива МАУДО «ДЮСШ №2» Сергеева Владимира Васильевича, именуемые далее «Работники».

3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых решений.

На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий Работодателем, стороны отказываются от проведения забастовок, применения локаутов и др.

4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При смене формы собственности (частная, государственная, муниципальная, иная форма собственности учреждения) коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

5. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

6. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

7. При ликвидации учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

8. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

9. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

10. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания и действует в течение всего срока.

РАЗДЕЛ 1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

1.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, с учетом предельных сроков, условий и порядка заключения срочного трудового договора, установленных действующим трудовым законодательством.

1.2. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.

1.3. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Работодатель:

1.4. Обязуется до подписания трудового договора ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

Работодатель в течение 2-х недель с момента приема на работу работника представляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.

1.5. Не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

1.6. Обязуется обеспечить:

- соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов (содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права) Российской Федерации, Ульяновской области;

- своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;

- государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;

- информирование представителей работников по вопросам: реорганизации или ликвидации учреждения; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором;

1.7. **Работник обязуется:**

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- повышать свой профессиональный уровень;

- укреплять свое здоровье.

РАЗДЕЛ 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель:

2.1. Признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников.

2.2. Обязуется не производить сокращение численности или штата работников, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде, чем приступить к проведению мероприятий по сокращению численности или штатов работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать или минимизировать количество сокращаемых рабочих мест.

2.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматривает в соответствии с действующим Уставом МОУ ДЮСШ с учетом мнения общего собрания трудового коллектива МОУ ДЮСШ.

2.4. Обязуется предварительно, не менее чем за 2 месяца, а при массовом сокращении не менее чем за 3 месяца до принятия решения о сокращении численности или штата работников в письменной форме уведомлять трудовой коллектив учреждения о возможном сокращении численности или штатов, предоставлять планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

2.5. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным их трудоустройством.

Расторжение трудового договора без принятия мер к трудоустройству указанных лиц не допускается.

2.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также лиц, увольнение которых не допускается ст.261, 269 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляет лицам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в данной организации свыше 10 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- одинокие матери или отцы, имеющие ребёнка до 16 лет.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращения численности или штата работников увольняемому работнику:

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

- сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

1. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, кроме случаев ликвидации организации.

Общее собрание трудового коллектива ДЮСШ №2:

2.9. Выражает мнение работников при увольнении по инициативе работодателя, в случаях установленных законодательством, представляет и защищает интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.10. Предлагает меры по социально-экономической защите работников;

2.11. Участвует в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

РАЗДЕЛ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА,

ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

В целях эффективной работы МОУ ДЮСШ, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, Работодатель с учетом мнения представительного органа работников:

3.1. Разрабатывает единый план повышения квалификации персонала в учебных заведениях, ОГБОУ ДПО УИПК ПРО г. Ульяновска и доводит его до сведения работников.

3.2. Осуществляет любое должностное перемещение с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.

3.3. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

3.4. Предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации.

3.5. Обеспечивает право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путём заключения договора между работником и работодателем.

3.6. Предоставляет работникам, успешно обучающимся в высших, средних профессиональных учебных заведениях, дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

(Гарантии и льготы предоставляются работнику, получающему соответствующее образование впервые. В случае обучения в двух учебных заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном по выбору работника на основании его письменного заявления).

РАЗДЕЛ 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Рабочее время работников определяется Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиком работы, учебным расписанием.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, младшего обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю;

4.3. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности времени (ст. 99 ТК РФ).

4.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенными на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.6. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации).

4.7. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

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

- по соглашению между работником и директором учреждения;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества учреждения; выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т. д.).

4.11. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника производится в случае необходимости выполнения заранее непредвидимых работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Во всех других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения трудового коллектива.

4.12. Допускается привлечение директором учреждения работников к сверхурочной работе.

Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии с ТК РФ.

4.13. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором.

4.14. Время каникул, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников.

4.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, составляемым до 15 декабря ежегодно и утверждаемым директором учреждения по согласованию с трудовым коллективом.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала под роспись. Продление, перенесение, разделения, а

также отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

При наличии финансовых возможностей (собственные, внебюджетные средства) и с учетом производственных возможностей работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск большей продолжительности, путем присоединения дополнительного оплачиваемого.

4.16. Время перерыва, а также график дежурства педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.17. Время для отдыха и питания работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут.

4.18. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Работодатель обязуется:

4.18. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в соответствии с ТК РФ и «Положением о дополнительных отпусках работников МОУ ДЮСШ» (Приложение № 5).

4.19. 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. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Система оплаты труда включает в себя должностные оклады по профессиональным квалификационным группам работников, повышающие коэффициенты окладов, компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера, в процентах или рублях к окладам.

5.2. Оплата труда производится по должностным окладам согласно штатному расписанию для руководителей, специалистов и служащих.

Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:

- работникам МОУ ДЮСШ, финансируемым из местного бюджета МО «Вешкаймский район», соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

5.3. Оплата труда работников производится согласно Положения «Об оплате труда работников Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей Детско-юношеской спортивной школы р.п. Вешкайма Ульяновской области», разработанного на основании Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Вешкаймский район» от 09.12.2013 №1178.

5.4. Заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения), выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законодательством.

В тех случаях, когда минимальная заработная плата не достигает указанной величины, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Доплата устанавливается по основному месту работы по основной профессии.

5.5. Порядок индексации заработной платы производится на основании приказа Управления образования администрации МО «Вешкаймский район».

5.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

5.7. Работникам выдаются расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц согласно графику выдачи заработной платы образовательным организациям, утвержденным Управлением финансов администрации МО «Вешкаймский район (прилагается). Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то она выдается накануне.

5.8. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случаях, если администрация не провела своевременную их выплату, а также не предупредила работника за две недели о дате начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника должен быть перенесен на иное время, согласованное с работником.

5.9. В целях контроля над рациональным использованием финансовых средств, стороны вправе создавать комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором, соглашением.

5.10. Общее собрание трудового коллектива ДЮСШ №2 обязуется:

- осуществлять контроль над реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса Российской Федерации в части оплаты труда;
- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;
- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов трудового коллектива за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда.

РАЗДЕЛ 6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

Обязанности Работодателя:

- 6.1. Перед началом учебного года проверяет состояние подготовки школы к занятиям, соответствие санитарно-гигиеническим нормам температурного, воздушного, светового и водного режимов, по итогам составляется акт готовности школы к учебному году.
- 6.2. Обеспечивает бесплатной спецодеждой, спецобувью, другим необходимым инвентарем работающих при условии финансирования данных статей учредителем.
- 6.3. Своевременно проводит инструктаж по охране труда с работающими, а также обучающимися при выполнении ими общественно-полезного труда и проведении внешкольных мероприятий.
- 6.4. Своевременно проводит расследование несчастных случаев с работающими и обучающимися с составлением соответствующих актов.
- 6.5. Работодатель совместно с представителем трудового коллектива МОУ ДЮСШ устанавливает дифференцированные доплаты работникам с тяжелыми и вредными условиями труда (по итогам аттестации рабочих мест).
- 6.6. Освобождает беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время.
- 6.7. Следит за тем, чтобы не привлекались без согласия к сверхурочным работам женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет.
- 6.8. Женщинам предоставляется, по их желанию, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.
- 6.9. Разрешает женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет по их просьбе и по согласованию с представителем использование ежегодных отпусков в летнее время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью 3-4 недели в период, когда позволяют производственные условия.
- 6.10. Проводит обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.
- 6.11. Организует в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.
- 6.12. Выделяет средства на мероприятия по охране труда.
- 6.13. Проводит аттестацию рабочих мест.
- 6.14. Устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальный режим работы.
- 6.15. Обеспечивает обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве.

Обязанности представителя трудового коллектива:

- 6.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением норм и правил по охране труда, назначением пособий по временной нетрудоспособности.
- 6.2.2. Принимает участие в проверке готовности школы к новому учебному году, подписывает акт о готовности школы.
- 6.2.3. Участвует в расследовании несчастных случаев.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии МОУ ДЮСШ, обеспечения их занятости, вовлечении молодых работников в активную жизнь коллектива, усиления социальной защищенности работников в МОУ ДЮСШ **стороны договорились:**

- 7.1. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.
- 7.2. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.
- 7.3. Не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности в течение года со дня окончания образовательного учреждения.
- 7.4. Предоставлять отпуск молодым работникам (до 18 лет) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 7.5. Соблюдать права работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя.

РАЗДЕЛ 8. УСЛОВИЕ РАБОТЫ ВЫБОРНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. Работодатель признает:

- право работников на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов;
- председателя общего собрания трудового коллектива МОУ ДЮСШ правомочным представителем трудового коллектива, представляющим его

интересы в области трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических вопросов;

- за общим собранием трудового коллектива МОУ ДЮСШ право на осуществление общественного контроля над соблюдением трудового законодательства, законодательства об охране труда, выполнения настоящего коллективного договора, расходованием средств социального страхования через представительство в комиссии по социальному страхованию.

8.2. Работодатель обеспечивает участие представителя трудового коллектива МОУ ДЮСШ с правом совещательного голоса в управленческих совещаниях.

8.3. Работодатель включает представителей трудового коллектива МОУ ДЮСШ в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации, по аттестации работников, расследованию несчастных случаев в МОУ ДЮСШ, профессиональных заболеваний.

РАЗДЕЛ 9. ПОРЯДОК РЕАЛИЗАЦИИ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЕГО ВЫПОЛНЕНИЯ

9.1. Для контроля выполнения условий договора и решением всех вопросов, возникающих в ходе его реализации, стороны, его подписавшие, создают двухстороннюю комиссию и определяют порядок ее работы.

9.2. Стороны соглашаются, что комиссию возглавляют сопредседатели на уровне: директор школы и представитель трудового коллектива.

9.3. Стороны ежеквартально обмениваются информацией и рассматривают итоги выполнения договора на заседаниях комиссии.

9.4. Итоги выполнения договора за полугодие и год рассматриваются на собраниях трудового коллектива.

9.5. Стороны обязуются создавать необходимые условия для реализации принимаемых ими обязательств.

9.6. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду.

РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Работодатель тиражирует коллективный договор и обеспечивает возможность ознакомления с ним работников организации в семидневный срок с момента его подписания.

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в орган по труду на уведомительную регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

10.3. Выборный представительный орган работников вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

10.4. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
Алгарцаг
15 листа(ов)
подпись



Алгарцаг

