

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования
«Заиграевская детская юношеская спортивная школа»

на 2023 – 2026 гг.

Принят на собрании трудового коллектива

« 28 » сентября 2023 года

Протокол № 7



От работодателя:
и.о. директора МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ»
И.В. Козлов

От работников:
Председатель профсоюзного комитета
МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ»
О.В. Пятков

Зарегистрирован в Администрации
МО «Заиграевский район»
от « 13 » ноября 2023г.

Заместитель руководителя Администрации
по экономическим вопросам
МО «Заиграевский район»



С.Л. Глобенко

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, профессиональные и экономические отношения в организации МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

- 1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем, в лице и.о. директора Михайловой Т.И., действующей на основании Устава и работниками, в лице председателя профсоюзного комитета Варфоломеевой А.Н.
- 1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом РФ «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Коллективный договор заключён на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ), вступает в силу с момента его подписания и регистрации в отделе экономического развития и прогнозирования МО «Заиграевский район».
- 1.3. Действие Коллективного договора распространяется на Работодателя (его представителей) и работников МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ» (ст. 43 ТК РФ). Условия настоящего Коллективного договора обязательны для выполнения сторонами, его подписавшими, а также иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми (условия труда и его оплата; гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами, соглашениями).
- 1.4. По взаимному согласию сторон в течении срока действия Коллективного договора в него не могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, индивидуальные трудовые договоры не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ».
- 1.5. Коллективный договор прекращает своё действие в случаях:
 - истечение срока действия;
 - ликвидации МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ».

- 1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях:
- изменения наименования МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ»;
 - при смене Работодателя (директора);
 - при реорганизации МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ» (в форме слияния, присоединения, разделения, выделения) – в течение всего срока реорганизации;
 - при ликвидации – в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.7. В течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора, стороны обязуются организовать переговоры по продлению срока действия настоящего договора либо заключения нового. При этом положения настоящего Коллективного договора действуют до заключения нового Коллективного договора, внесения изменений или дополнений в него (ст. 43 ТК РФ).
- 1.8. Работодатель (его представители) обязуются в течение семи дней со дня подписания настоящего Коллективного договора довести его текст в отделе управления экономики администрации МО «Заиграевский район» для уведомительной регистрации, обеспечить печатание текста Коллективного договора, а также в течение 30 дней ознакомить всех работников с текстом Коллективного договора. Работников, поступающих на работу в МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ», в день приёма на работу ознакомить с действующим Коллективным договором под роспись в индивидуальном трудовом договоре (ст. 50 ТК РФ).

Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Общие положения

- 2.1.1. Работодатель обеспечивает оплату труда Работников МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ» в соответствии с действующим законодательством и на основе утверждённых должностных окладов специалистам и профессиональных квалификационных групп, тарифных ставок рабочим согласно квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

- 2.1.2. Основным документом учёта рабочего времени является табель. Табели учёта рабочего времени предоставляются в бухгалтерию управления образования администрации муниципального образования «Заиграевский район».
- 2.1.3. Корректировка данных (изменения, дополнения к табелю) производится не позднее первого рабочего дня месяца, следующего за отчётным. Табель представляет собой именной список всех работников отдела, службы, структурного подразделения, с указанием их должностей.
- 2.1.4. Заработная плата выплачивается перечислением на указанный работником счёт в одном из банков.
- 2.1.5. При выплате заработной платы в письменной форме (расчётный листок) извещают работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Работники бухгалтерии управления образования АМО «Заиграевский район» разъясняют работнику, по его просьбе, порядок начисления заработной платы (ст. 62 ТК РФ). По письменному заявлению работника в течение 3-х рабочих дней Работодатель выдаёт справку о заработной плате, о начислениях и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование.
- 2.1.6. В соответствие со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца: в сроки 15 и 30 числа каждого месяца.
- 2.1.7. Работодатель сохраняет Работнику среднюю заработную плату за всё время, затраченное на прохождение периодических медицинских осмотров. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).
- 2.1.8. Работодатель сохраняет заработную плату Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ» на весь срок

обучения (ст. 187 ТК РФ, постановление Правительства РФ № 610 от 26.06.1995 г.).

2.1.9. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине Работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

2.1.10. При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ» производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ). Если работник в день увольнения не работал, то выплата производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте. Днём увольнения считается последний день работы.

2.1.11. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдаётся членам семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего на день смерти (ст. 141 ТК РФ). Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

2.2. Компенсационные выплаты, коэффициенты и надбавки к заработной плате

2.2.1. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

А) в ночное время, за каждый час работы с 22.00 до 06.00 – 20% (Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» - установить, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время с 22.00 до 06.00 составляет 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время);

Б) в праздничные и выходные дни – в двойном размере (ст. 153 ТК РФ);

В) районный коэффициент в размере 20% от начисления;

Г) надбавка за работу в районах крайнего Севера, в зависимости от стажа работы, в размере до 30% от начисления;

Д) иные надбавки (стимулирующая часть, премии и т.п. по согласованию);

Е) коэффициент за работу на селе 25%;

Ж) коэффициент категорийности до 30 %;

З) коэффициент за звания до 30%;

Е) в случае замены заболевшего лица, работающего в ночное время, согласно графика в выходные дни лицо, заменившее его, получает за работу двойной размер оплаты труда (оформляется приказом по учреждению).

2.2.2. Персоналу при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее – «совмещение»), производится доплата за счёт и в пределах фонда оплаты труда МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ». Размер доплаты за совмещение устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы. Совмещение оформляется приказом, размер доплат не может превышать размеры должностного оклада (тарифной ставки) по совмещаемой профессии или должности.

2.2.3. Премия работникам снижается:

- на 5% - за отсутствие на работе (уход с работы) до 10 минут;
- на 10% - за невыполнение отдельных распоряжений и заданий в установленные сроки в соответствии с функциональными обязанностями;
- на 15% - за отсутствие на работе или уход с работы до 4 часов;
- на 20% - за нарушение требований руководящих документов.

2.2.4. За продолжительную безупречную работу и в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет) профсоюзный комитет обязуется выделять на эти цели 1 000 рублей работнику – члену профсоюза.

Раздел 3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

- 3.2. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать программу (план) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате ликвидации МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ», сокращения штатов.
- 3.3. Ликвидация МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ», влекущая за собой сокращения количества рабочих мест или ухудшения условий труда, могут осуществляться Работодателем только после предварительного письменного уведомления профсоюзного комитета (не менее, чем за два месяца, а при массовом увольнении работников – за три месяца) и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников (ст. 82 ТК РФ).
- 3.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять в профсоюзный комитет список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предпринимаемые варианты трудоустройства работников, включающий:
- создание комиссий с участием представителя профсоюзной организации;
 - определение возможности по переводу высвобождаемых Работников, с их согласия, на другую работу.
- 3.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной квалификации имеют также следующие работники:
- лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста;
 - бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет.
- 3.6. Стороны договорились не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории Работников:
- Работники в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), а также во время пребывания работников в очередном, декретном (ст. 261 ТК РФ), учебном отпусках;
 - женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (ст. 261 ТК РФ);
 - одиноких матерей и отцов, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет (ст. 261 ТК РФ).

- 3.7. При расторжении Трудового договора в связи с ликвидацией МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ» либо сокращении численности или штата работников, увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трёх месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия) (п.1, п. 2, ст. 81 ТК РФ).
- 3.8. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.
- 3.9. При возникновении вакантных мест, обеспечивается приоритет приёма на работу лиц, ранее уволенных из МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ» в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.
- 3.10. При проведении аттестации работников, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.п. «б» п.3 ст. 81 ТК РФ) в состав аттестационной комиссии включать представителя профсоюзного органа.
- 3.11. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:
- временное ограничение приёма кадров;
 - упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освобождающиеся рабочие места;
 - отказ от совмещения должностей (профессий);
 - ограничение круга совместителей и временных работников.
- 3.12. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ» сокращении численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 4.1. Режим рабочего времени в МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка с учётом

целесообразного распределения рабочего времени (Приложение № 1), а также графика сменности, с учётом мнения профсоюзного комитета (ст. 103 ТК РФ).

- 4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю.
- 4.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Уменьшение продолжительности предпраздничного рабочего дня не производится, когда нерабочему праздничному дню предшествует выходной день по календарю. В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) соответствует продолжительности рабочего дня, на который переносится выходной день.
- 4.4. При работе в сменном режиме ведётся суммированный учёт рабочего времени. Учётным периодом устанавливается – полугодие.
- 4.5. Всё время, когда Работник находится на рабочем месте по вызову начальника. В случае задержки (не по вине Работника) на рабочем месте, включается в табель учёта рабочего времени. Данный учёт ведётся начальниками, в непосредственном подчинении которых находится Работник. В случаях возникновения ситуаций нехватки работников для обеспечения нормального рабочего режима (отпуска, болезнь) превышение рабочих часов по итогам учётного периода учитывать как переработку (включая ночную) работу. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ), в пределах фонда оплаты труда.
- 4.6. В рабочее время работников включается время проведения служебных совещаний, занятий по специальной и правовой подготовке, инструктажей, специальные перерывы для обогрева и отдыха.
- 4.7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе Работника, совместительство – не является сверхурочной, если она не превышает 4 часов в день и 20 часов в

неделю. Работа по совместительству может выполняться, работником, как по основному месту работы, так и у других работодателей (с. 282 ТК РФ).

- 4.8. К работе в ночное время (с 22.00 до 06.00) не допускаются, беременные женщины.
- 4.9. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).
- 4.10. Лица, работающие в не сменном режиме, могут привлекаться к работе в выходные и праздничные дни только с их письменного согласия (за исключением работников, привлекаемых на условиях ненормированного рабочего времени) в следующих случаях:
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
 - для выполнения заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных подразделений.
- В других случаях привлечение к работе в выходные или праздничные дни допускается с письменного согласия Работника с учётом мнения профсоюзного комитета по письменному приказу директора. Работа в выходной день компенсируется отгулом или оплачивается как за работу в праздничный день в двойном размере (ст. 113 ТК РФ).
- 4.11. По соглашению между Работодателем и Работником могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работника (ст. 93 ТК РФ):

- беременным женщинам;
- женщинам, имеющим ребёнка в возрасте до 14 лет, ребёнка инвалида с детства до достижения им возраста 18 лет;
- работнику, осуществляющему уход за заболевшим членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет.

4.12. Работодатель не вправе привлекать Работников к каким-либо мероприятиям в течение суток после окончания ночной смены за исключением случаев необходимости проведения расследования, происшествия.

4.13. Работодатель представляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.14. Право использования отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев непрерывной работы с момента приёма, за последующие года – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков (ст. 122 ТК РФ).

4.15. Отдельным категориям Работников право на использование первого отпуска до истечения шести месяцев непрерывной работы предоставляется:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных Федеральными законами.

4.16. Лицам, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ).

4.17. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни, дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска, и оплачиваемое время:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения им возраста 18 лет

предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);

- работникам, совмещающим работу с учёбой – в соответствии со ст. 173 – ст. 177 ТК РФ;

- за работу в отдалённой местности (Республика Бурятия) – 8 календарных дней.

4.18. Выходные дни Работникам, работающим в несменном режиме, предоставляются в субботу и в воскресенье.

4.19. Перерыв для отдыха и питания предоставляются Работникам продолжительностью 1 час, которые определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.20. Продолжительность еженедельного отдыха не может быть менее 42-х часов (ст. 110 ТК РФ).

4.21. Работодатель не допускает перевод Работников без их письменного согласия на неполный рабочий день (неполную рабочую неделю).

4.22. Не направляет Работника, без его согласия, в командировки, связанные с риском для его здоровья и жизни.

4.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета (ст. 123 ТК РФ) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.24. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее время или в любое удобное для них время пользуются следующие Работники:

- работникам, жёны которых находятся в отпуске по беременности и родам;
- родители многодетных семей;
- инвалиды;
- матери-одиночки;
- ветераны войны и труда.

4.25. Помимо случаев, указанных в статье 128 ТК РФ, Работодатель по письменному заявлению Работника может предоставить отпуск без сохранения заработной платы (по обстоятельствам семейного или личного характера) в случае:

- бракосочетания работника – до 5 календарных дней;
- рождения или усыновления ребёнка – 5 календарных дней;
- сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;
- участия в похоронах родных и близких – до 5 календарных дней;
- ликвидации аварии в доме – по соглашению с Работодателем;
- прочие обстоятельства, по согласованию с Работодателем.

Отпуск оформляется приказом директора с указанием количества дней.

4.26. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

4.27. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена, по письменному заявлению Работника, денежной компенсацией на условиях ст. 126 ТК РФ.

4.28. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона Российской Федерации «Об образовании» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – «длительный отпуск») не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель, строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создания здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с гигиеническим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществлять ряд мероприятий по охране труда и повышению уровня безопасности труда (ст. 212 ТК РФ).

- 5.2. Работодатель создаёт на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда, выделяет помещение для её работы, обеспечивает нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии (на время работы комиссии за её председателем и членами сохраняется место работы с сохранением заработной платы).
- 5.3. Работодатель, обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ, создаёт и укрепляет службы охраны труда и безопасности, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с Постановлением Минтруда России от 17 января 2001 года № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка труда».
- 5.4. Работодатель, обеспечивает своевременной информацией каждого Работника о нормативных требованиях к условиям работы на рабочем месте, а так же о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режима труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты (ст. 212 ТК РФ).
- 5.5. Работодатель, обеспечивает беспрепятственный доступ к рабочим местам представителей органов профсоюзного контроля в соответствии с установленным порядком в целях проведения проверок условий труда и охраны труда, для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, представляет им информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий. В установленном законодательством сроки рассматривает предписания должностных лиц данных органов и организует работу по их выполнению.
- 5.6. Стороны исходя из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы (за свой счёт) условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение

независимой экспертизы, проведённой профсоюзной организацией, представляются работодателю со своим постановлением, где излагаются предложения профсоюзного комитета.

- 5.7. Работодатель, по согласованию с профсоюзным комитетом разрабатывает и утверждает Правила и Инструкции по охране труда.
- 5.8. Работодатель обеспечивает инструктаж Работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.
- 5.9. Работодатель обеспечивает бесплатное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров.
- 5.10. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами по охране труда, обязуется провести специальную оценку рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.
- 5.11. Работодатель обеспечивает Работников санитарно-бытовыми помещениями: туалетами, кабинками для хранения спец. одежды, местами для приёма пищи, комнатами отдыха (ст. 223 ТК РФ).
- 5.12. Работодатель обязуется на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно Работникам специальную одежду, специальную обувь.
- 5.13. На работах, связанных с загрязнением или воздействием вредно действующих веществ, работникам выдаётся бесплатно по установленным нормам мыло или смывающее и обеззараживающие средства в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 04.07.2003 года № 45.
- 5.14. Работодатель организует и проводит мероприятия по профилактике несчастных случаев на производстве, расследует каждый случай и ведёт их учёт (ст. 228 – 231 ТК РФ). Возмещает пострадавшему на производстве работнику материальный ущерб в размерах, установленных действующим законодательством, обеспечивает профессиональную

переподготовку и трудоустройство работника, трудоспособность которого изменилась в результате производственной травмы или профессионального заболевания в соответствии с заключением ВТЭК.

- 5.15. Работодатель сообщает в региональные органы Фонда социального страхования, Государственную инспекцию по труду, территориальный комитет профсоюза о каждом несчастном случае на производстве.
- 5.16. Работодатель обеспечивает укомплектование медицинских аптек необходимыми медикаментами и перевязочными средствами и иными средствами, необходимыми для оказания первой медицинской помощи.
- 5.17. Работодатель сохраняет за Работником место работы, должность и средний заработок на время приостановления работы, вызванной нарушением законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности, которое произошло не по вине работника. Отказ работника от выполнения работ в этих случаях не влечёт для него дисциплинарных, правовых и экономических санкций.
- 5.18. Работодатель осуществляет государственное социальное страхование и обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством. Осуществляет контроль за перечислением страховых взносов в территориальные отделения Фонда социального страхования.
- 5.19. Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в работе комиссий по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работника, предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требований о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства по охране труда.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

- 6.1. Работодатель обеспечивает права Работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществляет обязательное социальное

страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

- 6.2. Работодатель своевременно и достоверно оформляет сведения о стаже и заработной плате Работников для предоставления их в пенсионный фонд РФ в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования».
- 6.3. Работодатель, с учётом мнения Профсоюзного комитета, представляет Работников для поощрения вышестоящему руководству.
- 6.4. При обращении Работника с заявлением о назначении ему пенсии непосредственно в орган социального обеспечения, беспрепятственно выдаёт ему все необходимые для этого документы. Увольнение Работника с работы в связи с выходом на пенсию допускается только при наличии его письменного заявления об этом. На работающих пенсионеров в полном объёме распространяются права, льготы, компенсации и другие нормы в области трудовых отношений, предусмотренные действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.
- 6.5. При наступлении права Работника на получение пособий и иных выплат из средств Государственного социального страхования своевременно и в установленных размерах выплачивать их на основании решения комиссии по социальному страхованию.
- 6.6. Работодатель освобождает беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внеурочное время. Беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями предоставляются льготы и гарантии в соответствии с трудовым законодательством (ст. 41 ТК РФ).
- 6.7. Работодатель предоставляет беременным женщинам, по их желанию, накануне отпуска по беременности и родам либо сразу после него ежегодный оплачиваемый отпуск.

- 6.8. В случае смерти Работника, являющегося членом профсоюза, или его близких родственников Профсоюзный комитет выделяет материальную помощь в размере 1 000 рублей, согласно сметы по профсоюзному бюджету.
- 6.9. Стороны признают Коллективный договор основным нормативно-правовым документом социального партнёрства, устанавливающим общие принципы взаимодействия в целях усиления защиты трудовых, социально-экономических прав и законных интересов МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ».
- 6.10. Стороны обязуются руководствоваться Коллективным договором, соблюдать все его условия, нести предусмотренную законодательством РФ ответственность за нарушение или невыполнение его положений.
- 6.11. Стороны обязуются не реже одного раза в полугодие рассматривать ход выполнения принятых на себя обязательств на заседании комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
- 6.12. Стороны обеспечивают участи своих полномочных представителей в работе собраний по заключению и обсуждению выполнения соглашений, Коллективного договора и комиссий по разрешению коллективных трудовых споров, возникающих в МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ».
- 6.13. Стороны представляют персонал МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ» к поощрению государственными и ведомственными наградами.
- 6.14. При проведении ревизий, проверок МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ» по вопросам трудового законодательства, оплаты и охраны труда, выполнения условий Коллективного договора Работодатель или его представители организуют встречи членов проверочных комиссий с представителями профсоюзной организации.

Раздел 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения и взаимных интересов.

- 7.2. Работодатель (должностные лица работодателя) оказывает содействие Профсоюзному комитету в его деятельности (ст. 377 ТК РФ), гарантирует не вмешательство в деятельность профсоюзной организации.
- 7.3. Бесплатно предоставляет Профсоюзной организации помещение для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников.
- 7.4. Работодатель признаёт право Профсоюзного комитета на информацию по следующим вопросам:
- экономического положения учреждения;
 - реорганизации, ликвидации учреждения;
 - предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизации или ликвидации учреждения;
 - предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
 - введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
 - намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников;
 - профессиональной подготовки или переподготовки и повышение квалификации работников.
- 7.5. Работодатель совместно с бухгалтерией обеспечивает, при наличии письменных заявлений персонала, являющихся членами профсоюзной организации, ежемесячное и бесплатное перечисление, в установленные сроки, на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из их заработной платы и не вправе задерживать перечисление данных средств. Работодатель оказывает содействие профсоюзному комитету в проведении сверок по удержанным и перечисленным профсоюзным взносам.
- 7.6. Работодатель обязуется рассмотреть заявления профсоюзной организации в части о нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий Коллективного договора и сообщают о результатах его рассмотрения членам профсоюзной организации. В случае, когда факт нарушения подтвердился, применяет к нарушителям дисциплинарные взыскания (ст. 195, 370, 378 ТК РФ).
- 7.7. Профсоюзный комитет организует проведение профсоюзных собраний трудового коллектива в рабочее время при условии заблаговременного

согласования с Работодателем времени их проведения (не позднее, чем за 5 дней).

- 7.8. Руководителям и их заместителям выборных профсоюзных органов, а также членам комиссий, не освобождённым от основных обязанностей, для выполнения общественных обязанностей предоставляется свободное от работы время с сохранением заработной платы, но не более 3-х часов в неделю.
- 7.9. Члены Профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, пленумов, созываемых профсоюзами, а также для участия в заседании их органов (советов, президиумов) с сохранением средней заработной платы.

Раздел 8. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

8.1. Работодатель обязуется (ст. 22 ТК РФ)

- 8.1.1. Руководствоваться Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», локальными нормативными актами, а также настоящим Коллективным договором.
- 8.1.2. Учитывать мнение выборного профсоюзного органа при принятии решений по социально-трудовым вопросам, а также при издании локально-нормативных актов в сфере трудовых отношений.
- 8.1.3. Обеспечить безопасные условия труда, отвечающие государственным нормативным требованиям охраны труда.
- 8.1.4. Обеспечить Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- 8.1.5. Предоставлять Работникам работу, обусловленную Трудовым договором.

- 8.1.6. Рассматривать наиболее важные вопросы, затрагивающие права и интересы работников, на общих собраниях МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ».
- 8.1.7. При осуществлении контроля, за соблюдением Работодателем и его представителей Трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение ими условий Коллективного договора, Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию о социально-трудовой деятельности МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ» в пределах и порядке, установленных действующим законодательством.
- 8.1.8. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах в орган, проводивший проверку.
- 8.1.9. Обеспечивать равенство Работников на продвижение по работе, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с учётом квалификации и стада работы по специальности.
- 8.1.10. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату, при условии добросовестного выполнения функциональных обязанностей, в сроки, установленные Трудовым кодексом, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 8.1.11. Не реже одного раза в полугодие осуществлять проверку соблюдения должностными лицами МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ» законодательства о труде, профессиональных союзах, выполнение требований, определяющих порядок социально-трудовых отношений и взаимоотношений с профсоюзными организациями. Применять меры к виновным за их не выполнение.
- 8.1.12. Своевременно информировать выборный профсоюзный орган и всех Работников о вновь поступивших приказах, директивах и других локально-нормативных актах, содержащих нормы трудового права.
- 8.1.13. При приёме на работу заключать с Работниками индивидуальные Трудовые договоры, знакомить под роспись персонал с их должностными

обязанностями, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами техники безопасности на рабочем месте, Коллективным договором, Приказом о приёме на работу. При увольнении или вынесении взыскания ознакомить с соответствующими приказами.

8.2. Первична профсоюзная организация (профсоюзный комитет) обязуется:

- 8.2.1. Представлять и защищать в социальном партнёрстве на локальном уровне социально-трудовые права и интересы Работников МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ» независимо от их членства в профсоюзной организации:
 - при проведении коллективных переговоров;
 - при заключении (изменении) Коллективного договора;
 - при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров.
- 8.2.2. Представлять и защищать права и интересы Работников, не являющихся членами профсоюзной организации.
- 8.2.3. Проводить работу по защите социально-трудовых интересов членов профсоюза и персонала, не являющегося членами профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере 1% от начисления заработной платы (на период трудового спора) в вопросах оплаты труда, занятости, приёма на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством и настоящим Коллективным договором, оказывает им при необходимости бесплатную юридическую помощь (ст. 118 Соглашения).
- 8.2.4. Осуществлять контроль, за соблюдением Работодателем (его представителями) и Работниками Трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением Коллективного договора.
- 8.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ».
- 8.2.6. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Работников МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ».

8.2.7. Способствовать устойчивой деятельности МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ».

8.2.8. Путём снижения социальной напряжённости среди персонала, укрепления трудовой дисциплины, требовать от Работников:

- добросовестного отношения к труду;
- повышения профессиональной квалификации, овладения передовыми методами работы;
- бережного отношения к имуществу МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ».

8.2.9. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением Трудового законодательства по вопросам правильности использования фонда материального стимулирования, за своевременностью и полнотой перечисления членских профсоюзных взносов. Следить за своевременным выполнением условий индивидуальных трудовых договоров, ведением трудовых книжек, состоянием условий охраны труда и по другим социально-трудовым вопросам.

8.2.10. Не реже одного раза в полугодие проверять ход выполнения настоящего Коллективного договора, информировать Работников о результатах проверок и принимаемых мерах по обеспечению полного выполнения его положений и обязательств. Не реже одного раза в год докладывать собранию трудового коллектива (конференции) о ходе выполнения обязательств по Коллективному договору.

8.2.11. Принимать активное участие в разработке нормативных актов, издаваемых в МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ» по вопросам, затрагивающим права и интересы работников, в рамках своей компетенции.

8.2.12. Участвовать в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров, принимать при необходимости меры по организации коллективных действий работников в защиту своих социально-трудовых прав.

8.2.13. Отстаивать и защищать права Работников в случае ликвидации МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ» либо сокращения штата или численности. Совместно с Работодателем рассматривать кандидатуры

сокращаемых Работников на вакантные должности, возникающие в период организационно-штатных мероприятий.

- 8.2.14. Организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.
- 8.2.15. Своевременно рассматривать жалобы, заявления и предложения Работников и добиваться от Работодателя принятия соответствующих мер по ним.
- 8.2.16. Направлять Работодателю представления по фактам нарушения должностными лицами законодательства о труде, о профсоюзах, неисполнения обязательств по Коллективному договору и добиваться их реализации.
- 8.2.17. Совместно с Работодателем представлять Работников к награждению ведомственными знаками отличия, государственным наградам и почётным званиям, профсоюзным наградам.
- 8.2.18. Сообщать в 2-х дневный срок после получения сведений от Работодателя в вышестоящий профсоюзный орган о предстоящем сокращении, ликвидации, реорганизации МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ».
- 8.2.19. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, сокрытия фактов несчастных случаев на производстве (ст. 41.3, 210 КоАП), по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюзной организации обращаться в суд (ст. 23 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности»).
- 8.2.20. Постоянно информировать членов профсоюзной организации о работе профсоюзного комитета, событиях профсоюзной жизни.

8.3. Работники обязуются (ст. 21 ТК РФ)

- 8.3.1. - добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него Трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) (ч.2 ст. 21 ТК РФ).

8.3.2. Соблюдать правила и инструкции по охране труда. Своевременно и точно исполнять все распоряжения должностных лиц МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ» не противоречащие трудовому законодательству и условиям настоящего Коллективного договора.

8.3.3. Строго соблюдать служебную тайну, не допускать разглашения сведений, полученных в процессе деятельности в МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ», обеспечивать сохранность служебной документации.

8.3.4. Содержать своё рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

8.3.5. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

8.3.6. Возмещать причинённый материальный ущерб на условиях трудового законодательства (глава 39 ТК РФ).

8.3.7. Постоянно повышать свой профессиональный уровень, участвовать во всех формах производственно-экономического, правового и других видов обучения.

- 8.3.8. Принимать активное участие в коллективных действиях в защиту прав и интересов Работников МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ», а также мероприятиях, проводимых Работодателем и профсоюзной организацией, участвовать в работе проводимых ими собраний.
- 8.3.9. В день наступления нетрудоспособности или иных обстоятельств, препятствующих выходу на работу сообщать непосредственному начальнику о невозможности выхода на работу.
- 8.3.10. Работники, обучающиеся в высших, средних специальных, средних общеобразовательных учебных заведениях без отрыва от производства, для своевременного начисления отпускных выплат, обязаны предоставить справку-вызов образовательного учреждения для прохождения промежуточных аттестаций, сдачи итоговых государственных экзаменов и защиты выпускной квалификационной работе не позднее, чем за 14 дней до наступления дополнительного отпуска по вышеперечисленным основаниям.
- 8.3.11. Работники, допущенные к работе со сведениями, составляющими служебную тайну, обязуются не разглашать сведений. Работник несёт ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Трудовой договор

- 8.4.1. При поступлении на работу, трудовые отношения оформляются заключением Трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Сторонами Трудового договора являются Работодатель и Работник (ст. 56 – 71 ТК РФ). Бланк Трудового договора разрабатывается кадровым органом на основании трудового законодательства и согласовывается с профсоюзным комитетом (ст. 67 ТК РФ).
- 8.4.2. Трудовой договор может быть заключён (ст. 58,59 ТК РФ):
- на неопределённый срок;
 - на определённый срок, не более 5 лет (срочный Трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Если в Трудовом договоре не ограничен срок его действия, то договор считается заключённым на неопределенный срок.

- 8.4.3. В случае, когда по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия Трудового договора не могут быть сохранены, допускается изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения функции Работника. В случае несогласия Работника выполнять новые условия Трудового договора и отсутствия другой вакантной должности в МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ» Трудовой договор прекращается по п. 7 ст. 77 ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).
- 8.4.4. Перевод на другую постоянную работу по инициативе Работодателя, допускается только с письменного согласия Работника, Кроме случаев предусмотренных частью 2,3 ст. 72 ТК РФ.
- 8.4.5. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия Работника перемещение его на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в то же местности, поручение работы, если это не влечёт за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий Трудового договора (ст. 72 ТК РФ).
- 8.4.6. В условиях Трудового договора может быть включено испытание в целях проверки соответствия Работника поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей – шести месяцев. Испытание не устанавливается для беременных женщин, лиц, не достигших возраста 18 лет, лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между Работодателем, лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности.
- 8.4.7. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право перевести Работника на срок до одного месяца на не обусловленную Трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, не ниже среднего заработка на прежней работе. При этом Работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 74 ТК РФ).
- 8.4.8. Работодатель обязуется сохранять конфиденциальность персональных данных Работника (ст. 86 – 88 ТК РФ).

8.4.9. В случае производственной необходимости Работодатель разрешает, с письменного согласия Работника, выполнять другую имеющуюся в МАУ ДО «Заиграевская ДЮСШ» работу или по той же должности в свободное от работы время либо своё рабочее время на условиях совместительства, совмещения с оплатой труда в соответствии с Трудовым кодексом (ст. 60, 151 ТК РФ).

8.4.10. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан выдать копии документов, связанных с его работой.

8.4.11. При прекращении Трудового договора Работодатель обязан произвести выплату всех причитающихся ему сумм и выдать Работнику его трудовую книжку в день увольнения (последний день работы) (ст. 140 ТК РФ).

Раздел 9. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКА

9.1. Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на основе трудового законодательства Российской Федерации.

Представители профсоюзного комитета в обязательном порядке включаются в комиссии:

- по аттестации Работников;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по трудовым спорам;
- по охране труда и техники безопасности;
- по социальному страхованию и др.

9.2. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной Трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Федеральными законами. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором (ст. 353, 379, 380 ТК РФ).

9.3. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров Работодатель и профсоюзный комитет будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда;
- заключения, изменения и выполнения настоящего Коллективного договора;
- отказа Работодателя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права (гл. 61 ТК РФ).

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним Работников в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступивших на работу – непосредственно при приёме на работу.
- 10.2. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, в отдел экономического развития и прогнозирования МО «Заиграевский район» на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.
- 10.3. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе. Её состав со стороны Работников подлежит утверждению на собрании (конференции) Работников, а со стороны Работодателя состав комиссии назначается директором. Комиссия проверяет выполнение Коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, профсоюзного комитета, отдельных работников.
- 10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.
- 10.5. Должностные лица сторон, виновные в нарушении или невыполнении Коллективного договора, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 141801485388770673109170416287983275056075262796

Владелец Козлов Игорь Васильевич

Действителен с 11.10.2023 по 10.10.2024