

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа»

на 2024-2027г.г.

Работников в учреждении – 29 человек

Адрес: Ставропольский край, город Новоалександровск,  
улица Советская, 307/3. тел.: 2-50-55

От работодателя:

Директор  
МБУДО «Спортивная школа»

 И.Н. Смоляков

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации:

 А.В. Змеева

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в Управлении труда и социальной защиты населения АНМО  
Ставропольского края

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024г.

вед. специалист Павлова Ю.А. тел. 6-18-75  
(должность, Ф.И.О. тел)

М.П.

Ставропольский край  
г. Новоалександровск  
2024 год.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ Администрация Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Без замечаний
За № <u>40</u> от <u>19</u> ноября 20 <u>24</u> г.
Регистрацию проводит вед. спец. Павлова Ю.А.

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Спортивная школа»

**ПРОТОКОЛ № 4**

общего собрания трудового коллектива МБУДО «Спортивная школа»

г. Новоалександровск

18 ноября 2024 г.

Председатель собрания: Смоляков Игорь Николаевич (директор).

Секретарь: Малахова Наталья Николаевна (заместитель директора).

Присутствовали: 28 человек.

Отсутствовали: 1 человек.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Заключение коллективного договора в связи с окончанием срока его действия.

СЛУШАЛИ: И.Н. Смолякова, директора МБУДО «Спортивная школа», который подробно ознакомил весь коллектив с содержанием коллективного договора и изменениями в нем.

А.В. Змееву, председателя ППО, которая от имени трудового коллектива одобрила все главы коллективного договора.

ПОСТАНОВИЛИ: утвердить коллективный договор с изменениями в целом.

Председатель собрания \_\_\_\_\_ И.Н. Смоляков

Секретарь собрания \_\_\_\_\_ Н.Н. Малахова

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим трудовые и социальные отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» (далее – Учреждение) и 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 и правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его директора Смолякова Игоря Николаевича.

1.4. Работники, являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (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 доведен работодателем до сведения работников в течение 7-ми дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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 договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- Учет мнения профкома;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- Обсуждение с работодателем вопросов работы учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора;
- Другие формы.

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменение и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым Соглашением по образовательным организациям Ставропольского края, отраслевым Соглашением по образовательным организациям Новоалександровского муниципального округа, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х 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, но с совместителями договор заключается на определенный срок, как правило, на учебный год.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Учебная нагрузка на выходные, нерабочие и праздничные дни не планируется.

2.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение групп или количество обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, изменение расписания учебно-тренировочных занятий, а также изменение образовательных программ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускаются только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ), при этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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.

2.7. При поступлении на работу новым сотрудникам школы или заступившим на новую должность устанавливается испытательный срок в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условия об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Испытание при приеме не устанавливается для лиц:

- Поступивших на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- Беременных женщин;
- Не достигших 18-ти лет;
- Окончивших обязательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- Избранных (выбранных) на выборные должности на оплачиваемую работу;
- Приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- В иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей – главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных

подразделений, организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.8. В соответствии с требованиями к должностным обязанностям работников учреждения, в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, администрация школы разработала должностные инструкции для всех категорий работников школы и обязуется под личную роспись ознакомить всех вновь прибывших на работу.

Администрация школы и сотрудники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, в связи с этим администрация не вправе требовать от сотрудников выполнения работ, не обусловленных должностными обязанностями.

2.9. Отстранение от работы. Работодатель обязуется отстранить от работы работника:

- Появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- Не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- Работодатель отстраняет работника от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

2.10. Прекращение трудового договора.

2.10.1. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон.

2.10.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.10.3. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае:

- Сокращения численности или штата работников учреждения;
- Несоответствия работника занимаемой должности;
- Состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- Недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации;
- Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;

- Прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение 4-х часов подряд в течение рабочего дня);
- Появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- Совершения по месту работы хищения (в том числе и мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившими в законную силу приговора суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения обязательно участие выборного профсоюзного органа.

При сокращении штатов преимущественное право на оставление на работе имеют лица:

- Предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- Проработавшие в школе более 15-ти лет и не достигшие пенсионного возраста;
- Одинокие матери, отцы (имеющие детей до 18 лет, обучающихся в учебных заведениях);
- Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 14-ти лет или ребенка-инвалида до 16-ти лет.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ОТДЫХ.**

В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности, скользящий график), согласованными с Профкомом с учётом особенностей).

В соответствии с ч. 2 ст. 91 ТК РФ продолжительность рабочего времени работников учреждения не должна превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников и тренерам-преподавателям определяется рабочий день до 36 часов в неделю.

Рабочее время тренеров-преподавателей, работающих по совместительству, определяется согласно тарификации и расписанию учебно-тренировочных занятий.

3.1. Продолжительность рабочей недели 6 дней с одним выходным днем.

Привлечение работников к работе в выходные дни и в нерабочие праздничные дни допускается с письменного распоряжения работодателя.

3.2. Отпуска.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы, должности и среднего заработка.

Педагогам предоставляется гарантированный отпуск 42 календарных дня, остальным работникам не менее 28-ми календарных дней.

3.2.1. Администрация школы обязуется за 2 недели до окончания календарного года доводить до сведения всех педагогических работников график отпусков.

3.2.2. Установить дополнительные оплачиваемые отпуска без увеличения бюджетного ассигнования:

- Лицам, проработавшим в данном учреждении 15 и более лет – 3 дня.

3.2.3. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение краткосрочного оплачиваемого отпуска по заявлению работника в случаях:

- Бракосочетания – 3 дня;
- Смерти близкого родственника (мужа, жены, ребенка, родителей) – 3 дня;
- Юбилейные даты, если она приходится на рабочий день (50, 55, 60 лет) – 2 дня.

3.2.4. Предоставить по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- Свадьбы детей – 3 дня;
- Переезда на новое место жительства;
- Женщинам, воспитывающим 2-х и более детей до 14-ти лет – 14 дней.

3.2.5. В соответствии с Законом РФ «Об образовании» педагогическим работникам после 10-летней непрерывной работы предоставляется отпуск без содержания сроком до года. За педагогом сохраняется право досрочного выхода на работу, о чем он должен предупредить администрацию не позднее 2-х недель в письменном виде. Годичный отпуск предоставляется после завершения учебного года.

3.3. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.4. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, покраска, уборка территории, охрана помещения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

#### **IV. ОПЛАТА ТРУДА.**

4.1. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и положением о распределении части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» заработную плату работников МБУДО «Спортивная школа» (далее учреждение) следует определять исходя из:

должностных окладов, ставок заработной платы\*;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера и иных выплат.

4.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.3. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно Положения.

---

<\*>В связи с отложением на неопределенный срок определения Правительством Российской Федерации базовых окладов, применяемых в федеральных, государственных и муниципальных учреждениях, должностные оклады работникам устанавливаются муниципальными учреждениями образования самостоятельно, с учетом рекомендаций органов местного самоуправления и в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Размеры должностных окладов, определяемые Положением имеют временный характер.

4.5. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты устанавливаются работникам учреждения согласно положения о распределении части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа».

4.6. Условия оплаты труда работников учреждения приведены в Положении.

4.7. Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей производится по показателям, предусмотренным Положением.

4.8. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей учреждений образования производится при наличии у них квалификационной категории.

4.9. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются должностные оклады согласно Положения.

4.10. Ежемесячная доплата за почетное звание, ведомственное почетное звание (нагрудный знак), педагогическим работникам учитывается при начислении заработной платы за педагогическую нагрузку.

## **V. СВОБОДА ТВОРЧЕСТВА.**

5.1. Стороны договорились: педагог имеет право выбрать методику и формы учебно-тренировочной работы, согласно типового Положения об Учреждении дополнительного образования, Закона РФ «Об образовании» и Устава учреждения, не допуская физической и психической перегрузки детей.

5.2. Программы обучения, равно как и изменения в программах, должны быть заверены директором учреждения и согласованы с педагогическим советом школы.

5.3. Представлять возможность педагогическим работникам по их желанию проходить переаттестацию согласно Положения об аттестации.

5.4. Время школьных каникул использовать для повышения своего мастерства и квалификации (МО. Курсы, проведение спортивно-массовых мероприятий и т.д.)

## **VI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ.**

**Стороны договорились о том, что:**

6.1. Не допускается ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

6.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

6.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (согласованию) профкома в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

6.4. Безвозмездно предоставляется работодателем помещение для проведения собраний членов профсоюза, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

6.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

6.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

6.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

## **VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.**

7.1. Профком обязуется: предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным Законом « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

7.3. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

7.4. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, спецоценке условий труда, охране труда и др.

7.5. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

7.6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза по заявлениям работников.

7.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

7.8. 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.

7.9. Направлять учредителю заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителем 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).

7.10. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, суде.

## **VIII. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН.**

8.1. Администрация школы обязуется строить свои взаимоотношения с профкомом руководствуясь действующим законодательством и коллективным договором.

8.2. В случае невыполнения одной из сторон условий настоящего договора, вторая сторона имеет право на решение конфликтной ситуации в рамках действующего законодательства.

8.3. Увольнение сотрудников проводится по согласованию с профкомом, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

## **УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.**

### **Работодатель обязуется:**

Обеспечить право работников учреждения на здоровые безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, (ст. 219 ТК РФ), для чего заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроки их выполнения, ответственных должностных лиц;

Провести в учреждении специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. №426 ФЗ «О специальной оценке условий труда». По её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профкома с последующей сертификацией.

Осуществлять перед началом учебного года испытание спортивного инвентаря и оборудования.

Проводить со всеми поступающими 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;

Обеспечивать наличие в структурных подразделениях учреждения нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов;

Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения во 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);

Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (учреждении) в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем; (ст. 227-231 ТК РФ)

Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома, организовать ее работу в соответствии с рекомендациями по формированию и организации деятельности совместных комитетов по охране труда.

Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля;

Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда в проведении профсоюзного контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

Обеспечить прохождение обязательных периодических медосмотров.

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

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

Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на лечение и отдых.

### **Профком обязуется:**

Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства;

Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза;

Избрать уполномоченного по охране труда профкома, обучить его по охране труда за счет средств фонда социального страхования РФ;

Обсудить вопрос о повышении государственных гарантий уполномоченному по охране труда, избрав его заместителем председателя профсоюзной организации по охране труда на общественных началах;

Систематически обсуждать на заседаниях профкома работу администрации школы и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда.

Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7-ми дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (один раз в год).

9.4. Рассматривают в 3-х-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

9.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

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

Договор составлен в 4-х экземплярах.

Один хранится у администрации учреждения,

Второй – в профкоме,

Третий – в РК профсоюза

Четвертый – в Управлении по труду и социальной защите населения.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 429266879323966142570402220816736768122427021700

Владелец Смоляков Игорь Николаевич

Действителен с 30.05.2024 по 30.05.2025